



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Ženy ve společnosti se zaměřením na trh práce  
Women in a Society with a Focus on the Labour market

STUDENT:

Bc. Krystian Olasz

VEDOUCÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE:

doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

OSTRAVA 2015

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra národohospodářská

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Krystian Olasz**  
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa  
Studijní obor: 6202T027 Národní hospodářství  
Téma: **Ženy ve společnosti se zaměřením na trh práce**  
**Women in a Society with a Focus on the Labour Market**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Teoretická východiska zkoumané problematiky
  3. Vybrané závěry odborných prací zabývajících se rovností žen na trhu práce
  4. Právní exkurs do problematiky postavení žen na trhu práce
  5. Názory žen na své postavení na trhu práce v okrese Břeclav
  6. Návrhy a doporučení
  7. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratek  
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.
- EHRENBERG, Roland G. and Robert S. SMITH. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. New Jersey: Prentice Hall, 2012. ISBN 10-0-13-254064-9.
- HNILICA, Karel. *Stereotypy, předsudky, diskriminace: pojmy, měření, teorie*. Praha: Karolinum, 2010. ISBN 978-80-246-1776-3.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 25.04.2015



---

doc. Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.  
vedoucí katedry



---

prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a uvedl jsem všechny použité podklady a literaturu.“

V Ostravě dne 16.04.2015.....

Podpis Kyřan Horz.....

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucímu mé diplomové práce doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph. D. za odborné vedení a podnětné rady při zpracování této práce. Další velké díky patří přítelkyni slečně Karolíně Kunické, bez které bych tuto práci zdárně nedokončil, a to hlavně za pomoc při zpracovávání a vyhodnocování dotazníkového šetření.

## Obsah

1	ÚVOD .....	3
2	TEORETICKÉ VYMEZENÍ .....	4
2.1	Znevýhodněné skupiny .....	4
2.2	Rovnost.....	5
2.2.1	Formální a materiální rovnost .....	6
2.2.2	Genderová rovnost .....	7
2.2.3	Gender a mainstreaming .....	8
2.2.4	Mobbing a bossing.....	9
2.3	Diskriminace .....	10
2.3.1	Pozitivní opatření a diskriminace .....	12
2.3.2	Neoklasická teorie v pojetí diskriminace .....	13
2.3.3	Institucionální teorie a teorie segmentace trhu práce v pojetí diskriminace .....	15
2.3.4	Model s diskriminačními preferencemi v pojetí diskriminace .....	16
2.3.5	Diskriminující monopson v pojetí diskriminace .....	20
2.3.6	Teorie statistické diskriminace .....	22
2.3.7	Vytěšňovací model diskriminace: odlišný přístup do profesí .....	24
3	VYBRANÉ ZÁVĚRY ODBORNÝCH PRACÍ ZABÝVAJÍCÍCH SE ROVNOSTÍ ŽEN NA TP .....	25
4	PRÁVO NA TRHU PRÁCE V OBLASTI DISKRIMINACE .....	30
4.1	Zákaz diskriminace v národních právních normách ČR .....	30
4.1.1	Ústava České republiky .....	30
4.1.2	Listina základních práv a svobod .....	30
4.1.3	Zákon o zaměstnanosti, zákoník práce .....	31
4.1.4	Antidiskriminační zákon .....	36
4.2	Mezinárodní právo v zákazu diskriminace žen .....	37
4.2.1	Organizace spojených národů .....	37
4.2.2	Mezinárodní organizace práce (MOP) .....	39
4.2.3	Rada Evropy .....	40
4.2.4	Dokumenty primárního práva (EU) z hlediska diskriminace žen .....	41
4.2.5	Antidiskriminační směrnice Rady evropských společenství .....	43
5	NÁZORY ŽEN NA SVÉ POSTAVENÍ NA TRHU PRÁCE V OKRESE BŘECLAV .....	46

6	NÁVRHY A DOPORUČENÍ .....	58
7	ZÁVĚR.....	63
<b>PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE .....</b>		<b>CHYBA!</b>
<b>ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.</b>		
PŘÍLOHY .....		<b>CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.</b>



## 1 Úvod

Postavení žen na trhu práce je v současnosti ožehavým, silně diskutovaným tématem. Podle mého názoru jsme si rovni jak před „bohem“ tak i v životě, a proto by nemělo docházet k rozdílům, k nerovnostem. Je ale pravda, že ženy jsou na trhu práce diskriminovány? Média, ale i velké množství prací poukazuje na nižší mzdové ohodnocení žen na trhu práce, případně i na další problémy s tím související. Jaká je tedy současná situace žen na trhu práce?

Cílem práce je zjistit, zda je dodržována rovnost mužů a žen na trhu práce a případně navrhnout opatření z oblasti hospodářské politiky zaměřená na zlepšení změny zjištěného stavu, ve vybraném územní celku.

První kapitola se zabývá teoretickým vymezením zkoumané problematiky. Práce představuje znevýhodněné skupiny na trhu práce, dále se zabývá rovností z různých pohledů. Další část kapitoly je věnována samotné diskriminaci z pohledu teorií.

Druhá kapitola se naopak zabývá vybranými závěry odborných prací zabývajících se rovností žen na trhu práce.

Třetí kapitola vnáší do problematiky právní pohled. Přesněji se jedná o právní exkurz do problematiky postavení žen na trhu práce.

Čtvrtá kapitola představuje názory žen na své postavení na trhu práce v okrese Břeclav, přičemž za výzkumnou metodu byl použit dotazník.

Posléze pátá kapitola nastiňuje návrhy a doporučení týkající se problematiky této práce.

Poslední kapitolou je šestá kapitola, která shrnuje zjištěné výsledky výzkumu a odpovídá na naplnění cíle této práce.

## 2 Teoretické vymezení

### 2.1 Znevýhodněné skupiny

Znevýhodněných skupin na trhu práce je poměrně hodně. V literatuře se setkáváme s pojmem zdravotně znevýhodněné skupiny, ty jsou definovány nejpřesněji, protože se uvádějí i v zákoně o zaměstnanosti. Dále se užívá vymezení „sociálně znevýhodněné skupiny“, „kulturně znevýhodněné skupiny“, „skupiny znevýhodněné na trhu práce“ apod. Z hlediska výzkumu není terminologie jednotná, přesná. Kromě termínu znevýhodněné skupiny se užívá také terminologie ohrožené, a rizikové skupiny.

Člověk může být znevýhodněn:

- ekonomicky, nemusí to být vždy nezaměstnanost, může to být také různá odměna za stejnou práci např. z důvodu gender,
- sociálně,
- zdravotně (vrozená nebo získaná vada, invalidita, dlouhodobá nemoc), nejčastěji jsou uváděny jako znevýhodněné skupiny osoby se zdravotním postižením (zrakově a sluchově hendikepovaní, imobilní osoby),
- kulturně (etnicita),
- demograficky (z důvodu věku, vzdělání, pohlaví),
- právně (nedostatečná ochrana zakotvená v právu nebo nedostatečná kontrola uplatňování práva),
- skupiny ohrožené sociální exkluzí (ztráta zaměstnání, dlouhodobá nezaměstnanost, zadlužení a exekuce, návrat z výkonu trestu).
- aj.

Osoby se zdravotním postižením patří mezi minoritní skupinu ohroženou sociálním vyloučením a postižením na trhu práce. Do této skupiny patří osoby s psychickým onemocněním, osoby se zrakovým postižením, osoby se sluchovým postižením a osoby s tělesným postižením. Zaměstnávání osob zdravotně postižených je ze strany státu věnována dlouhodobě pozornost. Pro současný přístup k integraci osob se zdravotním postižením je charakteristický důraz na rovné příležitosti a nediskriminaci.

Dále často diskutovaným problémem je věk, který hraje v pracovněprávních vztazích velmi důležitou roli. Na rozdíl od jiných diskriminačních důvodů je věk kategorií nestálou, stále se proměňující směrem nahoru. Formou, ve které se může diskriminace projevovat, je i nerovné zacházení v přístupu a účasti na odborném vzdělávání, poradenství či rekvalifikaci.

Rovné příležitosti pro muže a ženy je další významnou oblastí, která je v současnosti významně řešena. Existuje segregace, která představuje genderovou dělbu placené práce a v důsledku toho také rozdělení sektorů, zaměstnání pracovních pozic na ty, kde dominují muži, na ty, kde dominují ženy, nebo na tzv. integrované oblasti, kde je podíl žen a mužů zhruba stejný. Genderová segregace trhu práce je globálně a dlouhodobě přetrvávajícím jevem. Rozlišujeme segregaci sektorů, zaměstnání a horizontální versus vertikální segregaci. V sektorové segregaci a segregaci zaměstnání jde o zastoupení žen a mužů v jednotlivých sektorech trhu práce (průmysl, zemědělství, služby) či jednotlivých zaměstnání. Znamená stejnou viditelnost, stejné postavení a stejnou účast obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života. Hlavními úkoly politiky rovných příležitostí pro ženy a muže jsou nutné změny v několika oblastech:

- V oblasti pracovního trhu a finančního zabezpečení, kde se požaduje stejná mzda za stejnou práci stejné hodnoty, ukončení diskriminace žen při přijímání do zaměstnání, stejné šance na kariérní postup, důstojná penze, jejíž výše se nebude snižovat o dobu strávenou péčí o malé děti a stejné podmínky v přístupu k úvěrům, pojištění a hypotékám, tj. stejné příležitosti pro muže i ženy při realizaci jejich životních plánů.
- Sledování rodinného a profesního života, zlepšení podmínek na rodičovské dovolené, zvýšení rodičovského příspěvku, dále za zlepšení podmínek pro rodiče samoživitele (z nichž ženy tvoří 70 %), lepší podmínky pro práci na částečný úvazek. Stát by měl podporovat model tradiční rodiny.
- Vzdělání, kde se chce docílit podpory žen a mužů v celoživotním rozvíjení osobnosti a tvůrčích schopností, včetně období mateřské a rodičovské dovolené, dále rovného přístupu ke vzdělání a revizi učebnic a školních osnov z hlediska zastaralých, často diskriminačních vzorů.

Mezi znevýhodněné skupiny řadíme také znevýhodnění z důvodu odlišné sexuální orientace a znevýhodnění z důvodu národnosti a jazyka (Kutnohorská, 2013).

## **2.2 Rovnost**

Rovnost jako politický princip byla známa již v Řecku (isonomia). Jedná se o Aristotelem zavedený princip, že se stejným se má zacházet stejně a s odlišným odlišně. Tento princip se používá dodnes, a to nejen v odborné literatuře, ale i v soudním rozhodování. Základním vodítkem pro tvorbu právního názoru je přitom posouzení, zda se stejným nebylo

zacházeno odlišně či s odlišným stejně. Pokud by došlo k takovému nerovnému zacházení, bývá zpravidla v daném případě identifikována diskriminace.

Rovnosti dávají obecnější nádech rovněž velká světová náboženství, zejména pak křesťanství a judaismus. Rovnost lidí je možné do určité míry dedukovat z úvodních knih Starého zákona Bible, podle kterých Bůh stvořil člověka ke svému obrazu, jako muže a ženu. Princip rovnosti je také v Novém zákoně, kde se zavádí princip, podle kterého jsou si všichni rovni, bez ohledu na svůj původ či společenské postavení. Avšak lze v textu nalézt i pasáže, které po dlouhou dobu vedly křesťany k vnímání postavení ženy jako bytosti podřazené ve vztahu k muži.

Dnes rovnost lidí vyplývá z přirozenoprávních koncepcí, formulovaných osvícenskými mysliteli. John Locke tehdejší přirozenoprávní postulát formulovat tak, že „lidé jsou od přirozenosti všichni svobodní, rovní a nezávislí“. Jak ale upozorňuje Fredman, z příslibu liberální rovnosti byla vyloučena řada skupin, mezi nimi ženy, otroci, náboženské menšiny, černoši, cikáni, nemajetné třídy.<sup>1</sup> Nicméně osvícenství zapříčinilo to, že se o rovnosti začalo reálně uvažovat a stala se součástí velkých současných filozofických traktátů. Znamenalo to totiž kromě jiného podnět pro počínající feministické a jiná emancipační hnutí, aby začala volat po naplnění filozoficky vyřčených zásad.

Je důležité mít na paměti, že rovnost neznamenaá stejnost. Rovnost tak, jak je chápána v současné době, je výsledkem zrání společnosti, která po velmi dlouhé době dospívá k závěru, že lidé jsou rozdílné bytosti, jež si nicméně jsou mezi sebou rovny v právech, kterými jsou ze své podstaty nadány. Každá lidská bytost je jedinečná. Nemůžeme tedy rozhodně tvrdit, že vzhledem k tomu, že jsou si lidé rovni, jsou také stejní (Koldinská, 2010).

### **2.2.1 Formální a materiální rovnost**

Formální rovnost je kategorií abstraktní a individualistickou. Je to rovnost statická, zmražená v čase a prostoru. Formální rovnost je použitelná tam, kde jsou společenské vztahy silně formalizovány. S tímto pojetím rovnosti je však v současné době téměř nemožné si vystačit, je-li cílem společenských aktérů zajistit skutečnou rovnost, a to pokud možno ve všech společenských vztazích.

K formální rovnosti lze připodobnit kategorii, kterou lze v českém jazyce označit jako rovnoprávnost. Chápeme-li rovnost jako rovné postavení členů společnosti před zákonem, můžeme rovnoprávnost vnímat jako rovná práva zaručená všem jedincům, na které se vztahuje určitá právní norma. Rovnoprávnost neznamenaá pouze rovnost ve smyslu lidské

---

<sup>1</sup> Je to proto, že příslušníci těchto skupin byli považováni za podřízené a iracionální subjekty.

přirozenosti, ale rovněž nárok na stejný soubor práv a z nich vyplývajících povinností. Tím dospíváme k tomu, že lidé, kteří nejsou stejní a nemají stejné životní podmínky, jsou si přesto rovni a tuto jejich rovnost je moderní demokratický stát povinen zajisti. Zajištění takové rovnosti směřuje k zohlednění specifické situace a výchozí pozice každého jedince. V tomto smyslu se v teorii rozvinul koncept materiální rovnosti. Dosažení materiální rovnosti je v podstatě cílem, ke kterému směřuje nejen každá dobrá právní norma zaměřená na rovnost, ale i každá dobrá složka sociální politiky zaměřená na totéž. Nástroje směřující k materiální rovnosti přitom zohledňují současnou společenskou situaci, především společenské problémy způsobené nerovnostmi či stereotypy (Koldinská, 2010).

### **2.2.2 Genderová rovnost**

Základní pojem v genderové oblasti je výraz gender, který se do češtiny překládá jako „rod“. Tento pojem se používá k vystižení sociálních odlišností mezi muži a ženami, které jsou dány společensky, historicky a kulturně, mění se v průběhu času, odrážejí se v psychologických, sociálních a kulturních rozdílech mezi mužem a ženou. Gender je odlišován od pojmu „pohlaví“, který se vztahuje na rozdíly působící biologicky.

Gender je sociálním způsobem konstruovaná definice žen a mužů. Je určován představou o úkolech, funkcích a rolích náležejících ženám a mužům ve společnosti a veřejném a soukromém životě. Jedná se o kulturně vymezenou definici „ženskosti“ (femininity) a „mužskosti“ (maskulinity) lišící se v čase a prostoru.

Do této problematiky spadá pojem genderová rovnost. Jedná se o vyrovnané zastoupení, kompetence a zviditelňování obou pohlaví ve všech sférách veřejné i soukromého života.

V současné době se uznává, že nestačí jen právní rovnosti. Je důležité mít na zřeteli, že životní podmínky mužů a žen se liší – zejména v důsledku mateřské funkce žen. Hlavní problém nespočívá v pouhé existenci těchto rozdílů, ale ve faktu, že tyto rozdíly by neměly mít negativní vliv na životní podmínky jak žen, tak mužů, neměly by vést k jejich diskriminaci a měly by přispívat k vyrovnané dělbě moci v ekonomice, ve společnosti a při tvorbě politiky.

Genderová rovnost znamená, přijmou a hodnotit stejným způsobem rozdíly mezi ženami a muži, jakož i rozdílné úkoly, které ženy a muži ve společnosti plní. Genderová rovnost zahrnuje právo být jiný. Také to znamená, jak ve společnosti změnit struktury přispívající k udržování nerovných vztahů mezi muži a ženami.

V současné době má usilování pro dosažení genderové rovnosti následující hlavní cíle:

- Uznání a uspokojování práv žen jako lidských práv. Tím se myslí účinné respektování, poskytování ochrany a podpory lidským právům náležejícím jak ženám, tak mužům a přijímání nezbytných opatření umožňujících jak ženám, tak mužům plné využití těchto práv.
- Rozvoj a zlepšování zastupitelské demokracie. Hlavním problémem je zde přetrvávající nedostatečné zastoupení anebo někdy naprostá absence žen v rozhodovacím procesu na všech úrovních a všech sférách života.<sup>2</sup> Je nutné podporovat vyrovnanou účast žen i mužů v politickém a veřejném životě ve všech dalších oblastech života.
- Ekonomická nezávislost jednotlivce. Ta by měla vést k zajištění rovného pracovního příjmu, rovného přístupu k úvěru, vyrovnaným podmínkám na trhu práce a k vyrovnanému rozdělování zisku, berouc při tom v úvahu genderové rozdíly v soukromém životě.
- Vzdělání jako cíl. Tento cíl se týká způsobu, jakými se ve společnosti přenášejí normy chování, znalostí a dovedností. Zásadní význam má požadavek, aby systém vzdělávání a některé prvky těchto systémů<sup>3</sup> byly ve stejné míře využívány dívkami a chlapci. Cílovou skupinou by měli být i profesionálové z médií, neboť mají silné postavení ve formování veřejného mínění.
- Nutnost odstranit nerovnosti ve společnosti. Tento požadavek je zaměřen jak ze strany mužů, tak i ze strany žen.

Genderový stereotyp je dalším významným pojmem, podle něhož se lidské vlastnosti rozdělují na typicky ženské a typické mužské. Díky těmto stereotypům se muži považují za racionální, agresivní, toužící po kariéře, za schopné v řídicích funkcích, podnikání, talentované pro technické obory. Naopak za typické ženské vlastnosti se považují emocionalita, pečlivost a zaměření na domácnost (Štangová, 2010).

### 2.2.3 Gender a mainstreaming

Dle Štangové (2010) je poměrně nový, ale dosti používaný pojem mainstreaming či gender mainstreaming. Je to metoda prosazování rovnosti pohlaví, která je založena na tom, že v rozhodovacím procesu se jako nedílná součást rozhodování vždy hodnotí a berou v úvahu kromě jiných kritérií též pozitivní a negativní dopady daného rozhodování na muže a ženy.

<sup>2</sup> V tomto směru existují mezi jednotlivými zeměmi značné rozdíly.

<sup>3</sup> Učitelé, školy, učebnice, výzkumné instituce atd.

Dle Blickhäuser (2007) je gender mainstreaming strategie Evropské unie pro realizaci rovných příležitostí pro ženy a muže v institucích, organizacích a v politice. Gender mainstreaming byl v roce 1997 rozhodnutím Evropské komise zakotven v Amsterodamské smlouvě a od té doby platí pro všechny členské země jako závazný princip.

Cílem je zapojit dimenze rovných příležitostí a rovného postavení žen a mužů do všech oblastí politiky a do všech akcí Evropského společenství. Tím, že bude rovné postavení žen a mužů písemně zakotveno jako společný cíl, posílí se právní základ pro realizaci myšlenky rovného postavení mužů a žen na evropské úrovni. Tím se stane uskutečňování rovných příležitostí pro muže a ženy a jejich rovné postavení hlavní myšlenkou politického a organizačního jednání. Myšlenku rovného postavení žen a mužů je třeba zohledňovat jak při plánování, realizaci, podpoře v procesu i hodnocení státních opatření. A to na všech úrovních odpovědnosti v politice a správě.

Dle Štangové (2010) ženy tak i muži získávají odpovědnost za prosazování genderové rovnosti. Gender mainstreaming se prosadil jako jedno z povinných hledisek v každém rozhodovacím procesu, ve kterém se řeší problémy společnosti.

Gender mainstreaming přináší dle Blickhäuser (2007):

- Je posílena politika zrovnoprávnění: všechna rozhodnutí a opatření jsou rozšířena o rovnost příležitostí, v top-down procesu<sup>4</sup> jsou zodpovědné všechny dotčené strany.
- Jsou odstraňovány dosavadní nevýhody pro obě pohlaví.
- Opatření pro zrovnoprávnění žen a mužů jsou efektivnější, protože genderové aspekty jsou zapojeny hned od začátku: Prevence je (nákladově) účinnější než dodatečné odstraňování vzniklých nevýhod.
- Je to přikázání ekonomického rozumu: Dochází k lepší podpoře ekonomické strukturní změny.

#### **2.2.4 Mobbing a bossing**

Tyto výrazy dle Štangové (2010) označují velmi negativní jevy na pracovištích – jakési velice závažné, opakované obtěžování zaměstnance, které může mít negativní následky pro jeho psychiku, a někdy končící nervovým zhroucením s dlouhodobými následky. V minulosti se takovému jednání zpravidla říkalo šikana.

---

<sup>4</sup> Retrogradní plánování (Top-Down) je metodou plánování, která stanoví cíle a způsoby jejich dosažení cestou shora dolů. Nejprve jsou nastaveny globální (rámcové) strategické cíle a způsoby jejich dosahování. Ty pak jsou postupně na nižších a nižších úrovních organizační hierarchie rozpracovávány a konkretizovány. Jde tedy o divergentní přístup.

Mobbing znamená psychický teror na pracovišti spočívajíc v jakýchkoliv soustavných verbálních útocích spolupracovníků, zásadně však nikoliv porušováním platných právních předpisů, vůči konkrétnímu zaměstnanci, který je postupně zaháněn do úplné izolace.

Bossing spočívá v útocích ze strany nadřízeného pracovníka.

## **2.3 Diskriminace**

Z výše uvedeného textu zbývá vyvodit vymezení diskriminace jako pojmu, který se liší od porušení rovnosti či porušení rovnoprávnosti, a to tím, že se nevztahuje pouze k právním předpisům, zatímco porušení rovnosti či rovnoprávnosti se bude týkat především oblasti legislativy (Koldinská, 2010).

Dle Bednářové (2002) pojem diskriminace znamená jednání v neprospěch někoho založené na předsudku zejména, co se týče rasy, barvy pleti či pohlaví.

Dle Štangové (2010) je diskriminace představována jednáním, které je způsobilé snižovat důstojnost jednotlivce, a proto je základní povinností každé společnosti založené na ideálu demokracie a rovnosti takovému nanejvýš zavrženíhodnému zacházení zabránit.

Diskriminace dle Fialové (2007) je přímá, nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování; za diskriminaci se považuje i pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Dle Hubálka (2008) je diskriminace jednání (i opominutí), které spočívá v rozdílném (méně výhodném) zacházení z určitého (diskriminačního) důvodu v též (či srovnatelné) situaci, pokud pro toto jednání není ospravedlnitelný důvod.

Výše zmíněné pojmy charakterizují diskriminace všeobecně. My se však zaměříme na diskriminaci v zaměstnání, hlavně však diskriminaci žen na trh práce.

Dle Drabeše (2007) diskriminace v zaměstnání znamená zacházení s lidmi různým způsobem z důvodu jejich charakteristik, které se netýkají jejich zásluh a požadavků daného zaměstnání. K těmto charakteristikám patří rasa, barva pleti, pohlaví, věk, náboženství, politické názory, národnost a sociální původ. Diskriminace při práci je porušením lidského práva, jehož důsledkem je plýtvání lidským talentem se škodlivými důsledky na produktivitu a ekonomický růst. Diskriminace plodí sociální a ekonomickou nerovnost, která podkopává sociální soudržnost a solidaritu a působí jako brzda při snaze snížit míru chudoby.

Diskriminace žen dle Fialové (2007) zahrnuje jakýkoliv rozdíl, vyloučení či omezení na základě příslušnosti k ženskému pohlaví, čímž je omezena možnost žen uplatnit práva na základě rovných podmínek s muži.

Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství a z důvodu pohlavní identifikace.



Za diskriminaci na trhu práce je považováno jakékoli rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jehož cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.

Rovné zacházení se ženami a muži (genderová rovnost) je předpokladem úspěšnosti každé moderní společnosti. Právem na rovné zacházení se rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví zákon.

Diskriminace dělíme dle Hubálka (2008) na přímou a nepřímou diskriminaci.

- Přímá diskriminace – jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s uchazečem o zaměstnání nebo zaměstnancem zacházeno při jeho uplatňování práva na zaměstnání nebo v pracovním poměru méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, s výjimkou pozitivního opatření.<sup>5</sup>
- Nepřímá diskriminace – jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů, opět s výjimkou pozitivního opatření.

Členit diskriminaci můžeme dle Brožové (2012) také podle subjektu, který diskriminuje. Takto rozlišujeme diskriminaci zaměstnavatelů, zaměstnanců, spotřebitelů, spolupracovníků a vlády.

Dalším členěním dle Brožové (2012) může být rozlišení podle oblasti, již se dotýká:

- Mzdová diskriminace: znamená, že muži i ženy jsou produktivní stejně, avšak ženy jsou placeny méně než muži. Mzdová diskriminace zakládá odlišnosti ve mzdách mužů a žen na něčem jiném, než jsou rozdíly v produktivitě práce a ve vybavení lidským kapitálem.
- Zaměstnanecká diskriminace: muži jsou přednostně najímání, i když jsou stejně produktivní jako ženy. Díky tomuto následně ženy trpí vyšší mírou nezaměstnaností.
- Profesní diskriminace: ženy nemohou vykonávat určité profese, i když mají stejné schopnosti je vykonávat jako muži. Přesto jsou vytlačovány do jiných,

---

<sup>5</sup> Pozitivní opatření úzce souvisí s problematikou rovného zacházení a jejich cílem je překonání nepříznivých důsledků předchozího diskriminačního jednání tím, že zajistí diskriminovaným osobám stejné podmínky, jaké mají osoby, které se s diskriminačním jednáním nesetkávají. V dalším textu k této problematice více.

označovaných pak za typicky „ženské“ profese, což vede k segmentaci trhu práce a k segregaci mužů a žen podle profese, event. odvětví.

Diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu: když ženy mají horší přístup k příležitostem zvyšujícím produktivitu práce, např. ke vzdělávání, mají pak méně vzdělání a to v horší kvalitě než muži.

Diskriminaci členíme dále dle Vašečky (2006) na individuální a skupinovou. Jednotlivec je v případě individuální diskriminace diskriminujícím, nebo je to také člen skupiny, kterou je možno identifikovat a tak i postihnout. Skupinovou diskriminaci si můžeme představit tak, že nemá jmenovitého adresáta diskriminujícího jednání, jako ani konkrétního pachatele. V této situaci pak není koho postihnout. Diskriminujícím se pak stává systém obecně a není možné přisoudit konkrétní odpovědnost. V určitém okamžiku se však – zvláště pokud se objeví konkrétní poškozený (adresát diskriminujícího jednání) stává z diskriminace skupinové diskriminace individuální.

Vašečka (2006) dále člení diskriminaci na institucionální. Důvod a dopad v rámci institucionální diskriminace je zřejmý. Jedinci nebo určité skupině je odepřen přístup k instituci – např. k systému vzdělání, či přímo k plnohodnotnému přístupu na trh práce. Náprava je nutná v rámci práva.

### **2.3.1 Pozitivní opatření a diskriminace**

V rámci přímé a nepřímé diskriminace pracujeme s pojmem pozitivní opatření. Cílem takového opatření je překonat nepříznivé důsledky předchozího diskriminačního jednání. Zajistit diskriminovaných osobám stejné podmínky, které se s diskriminačním jednáním nesetkávají. Realizace takovýchto opatření musí vést k vyrovnání skutečně existujícího znevýhodnění a musí být ukončena, jakmile účel zavedení pomine.

Zákon o zaměstnání umožňuje pozitivní opatření. Podle tohoto zákona se za diskriminaci nepovažují zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby k určitému pohlaví, rase, etnické menšině, ze zdravotního postižení osoby, její příslušnosti k určité věkové skupině apod. (Hubálek, 2008).

Dle Střílkové (2005) pozitivní diskriminace ve svém obecném významu představuje různé programy „zaměřené na cílové skupiny za účelem nápravy jejich nerovnoprávnosti. Tyto koncepty byly poprvé použity v americkém právu roku 1935 jako „povinnost zaměstnavatele učinit pozitivní opatření k nápravě důsledků předchozích nespravedlivých praktik vůči odborům a zamezit jejich opakování v budoucnosti“.

Cílem opatření pozitivní diskriminace je povzbudit cílové, tedy znevýhodněné, skupiny ke vstupu do netradičních povolání, vzdělávacích institucí, politiky apod. Strategie pozitivní diskriminace se dělí podle nástrojů použitých k dosažení toho cíle. Jsou to tzv. měkká opatření, jako např. školení či mediální kampaně propagující myšlenky rovnoprávnosti a na straně druhé skupiny tzv. tvrdých reforem, které „příslušnost k určité skupině činí jedním z kritérií nebo jediným kritériem pro přístup k zaměstnání a pozicím vlivu a zahrnují např. nábor zaměstnanců jednoho pohlaví či široce diskutované kvóty.

Pozitivní opatření spíše vznikly jako reakce na neúspěšný model antidiskriminační legislativy v USA, který byl spíše reaktivním opatřením založeným na individuálních stížnostech na diskriminační jednání v rámci sociálních reforem a institucí. Naopak opatření pozitivní diskriminace jsou považována za proaktivní, tedy jdoucí vstříc možné diskriminaci aktivní prevencí.

Strategie pozitivní diskriminace můžeme nazvat inkorporační politikou. Inkorporační politika velmi často znamená pouze „přidání žen bez zamíchání“. Strategie pozitivní diskriminace v podstatě pouze přidávají ženy početně do již existujících struktur, aniž by byl změněn alespoň jeden jediný prvek těchto struktur.

Inkorporační politika má několik limit:

- Zapojuje ženy do existujících institucionálních režimů bez uvědomění si potřeby jejich změny,
- Zapojuje ženy do existujících institucionálních režimů za účelem jejich další stabilizace.

Může se tedy stát, že ačkoliv je definována cílová skupina, tj. příjemce strategií pozitivní diskriminace, dojde spíše k delegitimizaci nároků kladených touto cílovou skupinou, v našem případě ženami. Pokud jsou ženy vloženy do nějaké instituce v určitém počtu, který se obvykle považuje za dostačující, problém se zdá být vyřešen a další zájem o tuto otázku utichá. Přidané ženy pak fungují v rámci daného systému bez větší záruky, že pouhá jejich přítomnost přinese jakoukoliv změnu do této struktury.

### **2.3.2 Neoklasická teorie v pojetí diskriminace**

Dle Mysíkové (2007) neoklasická teorie předpokládá, že pracovníci a zaměstnavatelé jsou racionální a že trhy práce fungují efektivně. Pracovníci zvažují jejich osobní vybavení<sup>6</sup>,

---

<sup>6</sup> Vzdělání a zkušenosti.

omezení<sup>7</sup> a preference<sup>8</sup> a poté maximalizují užitek. Zaměstnavatelé se snaží maximalizovat zisk. Díky konkurenci a efektivitě trhů práce se mzdy rovnají meznímu produktu pracovníka.

Na straně nabídky tyto teorie zdůrazňují nižší úroveň ženského lidského kapitálu. Ženy jednak vstupují na trh práce s nižším vzděláním, protože si nižší úroveň vzdělání racionálně volí. Dále pak po vstupu na trh práce získávají méně zkušeností než muži, protože participace žen je často přerušovaná nebo zkrácená díky manželství a péči o domácnost a děti. Podle těchto teorií tedy ženy oprávněně dostávají nižší mzdu, protože jsou méně produktivní.

Dle Haškové (2000) se cena konkrétní pracovní síly ustavuje na základě střetu nabídky a poptávky po práci a zaměstnancích. Odráží tak přínos, který představuje zaměstnanec pro zaměstnavatele. Takto mohou být neoklasické teorie použity pro apologetiku nerovností na současném trhu práce a odmítnutí regulací a netržních zásahů do politiky zaměstnanosti. Na straně druhé zdůrazňují za účelem zmírnění genderové segregace na trhu práce nutnost regulace netržních faktorů, které způsobují odlišnosti v lidském kapitálu mužů a žen vstupujících do zaměstnání, jako je vzdělání nebo rozdělení práce v rodině.

Avšak Mysíková (2007) říká, že nelze segregaci v zaměstnání podle pohlaví vysvětlit pouze touto teorií. Např. se empiricky vyvrací, že by příjmy žen v převážně „ženských“ zaměstnáních ukazovaly na nižší míru znehodnocení lidského kapitálu než příjmy žen v převážně „mužských“ zaměstnáních. Další argument proti této teorii je rostoucí participace žen na trhu práce. Za minulé století se míra participace výrazně zvýšila. Zvyšuje se také průměrný věk žen při vstupu do manželství, na počátku 80. let se ženy poprvé vdávaly průměrně ve věku 23,3 let a na konci 90. let ve 28 letech. Dále také můžeme uvést argument, že množství domácích a rodinných prací se v mnoha zemích v posledních letech snížilo. A to díky zvyšujícímu se věku, ve kterém lidé vstupují do manželství, a snižující se porodnosti a z části objem domácích prací klesl také díky snižování náročnosti domácích prací.

Tyto změny způsobují, že ženy získávají více pracovních zkušeností. Podle neoklasické teorie by to mělo vést k zásadním změnám v typu zaměstnání, které ženy preferují a do kterých jsou najímány. Ale i přes tyto výrazné změny zůstává segregace podle pohlaví stále velmi vysoká.

Druhou stránkou těchto teorií je strana poptávky. Zaměstnání, která vyžadují vyšší vzdělání, jsou častěji nabízeny mužům než ženám, stejně jako zaměstnání, u kterých je třeba více zkušeností a zaškolování. Tento argument je pravdivý, pokud je také správný předpoklad,

---

<sup>7</sup> Např. děti, o které pečují.

<sup>8</sup> Pracovní podmínky.

že ženy opravdu dosahují nižšího vzdělání a že jejich participace je nízká. Tento rozdíl se ale v posledních letech v mnoha zemích začíná snižovat.

### **2.3.3 Institucionální teorie a teorie segmentace trhu práce v pojetí diskriminace**

Hlavní předpoklad je, že odbory a velké podniky hrají důležitou roli při přijímání, propouštění, povyšování a při určení výše mzdy.

Institucionální teorie předpokládá, že trhy práce jsou v jistém směru segmentovány. Jednotlivé segmenty trhu práce mohou fungovat v souladu s neoklasickou teorií, ale pro pracovníky je složité přejít z jednoho segmentu do jiného. Vliv institucí na úroveň mezd se může lišit podle stupně centralizace mzdového vyjednávání – mzdové rozdíly mají tendenci být menší v zemích, kde instituce, které určují mzdy, jsou více centralizované. Systém centrálně určených příjmů způsobuje menší genderové mzdové rozdíly nejméně ze dvou důvodů:

1. Značná část genderových mzdových rozdílů je spojena s rozdíly mezi odvětvími či mezi firmami, což může být způsobeno relativně decentralizovanými institucemi mzdového vyjednávání. Centralizované systémy redukují rozdílnosti ve mzdách mezi odvětvími a firmami a při existující segregaci na trhu práce tedy snižují genderové mzdové rozdíly.
2. Ve všech zemích leží mzdová distribuční křivka žen pod křivkou mužů. Centralizované systémy, které vědomě zvyšují minimální mzdy bez ohledu na pohlaví, budou také snižovat mzdové rozdíly. Na jednu stranu pokud je návratnost zkušeností redukována mzdovými vyjednáváními, budou mít ženy menší podnět k zaměstnanosti během období, kdy pečují o děti, než v zemích, kde jsou více penalizovány za období strávené mimo placené zaměstnání. Na druhou stranu vyšší mzdy mohou podpořit participaci žen, což zvýší jejich úroveň zkušeností. Ovšem pokud hrají důležitou roli poptávkové vlivy, mohou vyšší mzdy samozřejmě redukovat zaměstnanost žen.

Teorie duálního trhu práce je nejznámější teorií segmentace trhu práce, jež rozlišuje primární a sekundární sektor. Jiné teorie segmentace trhu práce dělí trh práce na statická a progresivní zaměstnání a na formální a neformální sektory. Zaměstnání v primárním sektoru mají relativně lepší pracovní podmínky, více příležitostí k postupu a lepší platové ohodnocení. Tyto dva trhy práce do značné míry fungují nezávisle zejména proto, že firmy v primárním sektoru mají určitou tržní sílu, která je izoluje od konkurence, zatímco firmy v sekundárním sektoru jsou vystaveny silné konkurenci. V posledních letech se ale díky globalizaci obchodu

rozdíly mezi primárními a sekundárními sektory stírají. Koncept duálního trhu práce vysvětluje segregaci v zaměstnání podle pohlaví, kde jeden segment trhu práce zahrnuje „ženská“ zaměstnání a druhý „mužská“. Tato segmentace pak znamená relativně nízké mzdy pro ženy, protože „ženských“ zaměstnání je méně a vzniká zde převis nabídky práce. Na druhou stranu „mužská“ zaměstnání mají výhodu ve větší škále těchto zaměstnání, což redukuje konkurenci a způsobuje relativně vyšší mzdy. Jelikož firmy v primárním sektoru mohou platit vyšší mzdy, staví je to do pozice, kdy si mohou vybírat nejvíce kvalifikované zaměstnance, což opět znamená, že budou mít tendenci najímat muže, kteří mají vyšší vzdělání a větší zkušenosti než ženy.

Další teorie spojená se segmentací trhu práce je teorie statistické diskriminace, která je založená na předpokladu, že mezi různými skupinami pracovníků – muži a ženami – v průměru existují rozdíly v produktivitě, dovednostech, zkušenostech atd. a že náklady na hledání a získání informací při přijímání a povyšování jsou vysoké<sup>9</sup>(Mysíková, 2007).

#### **2.3.4 Model s diskriminačními preferencemi v pojetí diskriminace**

Tento model, jehož autorem je G. Becker, nahlíží na diskriminaci jako na preferenci diskriminujícího subjektu, za kterou je tento subjekt ochoten zaplatit. Pro vysvětlení modelu je využita analogie s teorií mezinárodního obchodu. Je všeobecně známo, že produkt země lze zvýšit cestou jejího zapojení do mezinárodního obchodu na základě komparativních výhod. Přesto státy kladou volnému obchodu překážky v podobě tarifů, kvót a dalších omezení. Ekonomická efektivnost je tak obětována ve prospěch zájmu vyrábět určité zboží doma. Státy vesměs preferují produkci před dovozem přesto, že musí „zaplatit“ nižším produktem. Existuje-li ve společnosti preference diskriminovat, je společnost ochotná za uplatnění svého zájmu zaplatit nižším výstupem a nižším ziskem. Tutu teorii lze aplikovat na různé případy diskriminace:

- Pracovníci muži dávají přednost spolupráci s muži před spoluprací s ženami, v takovém případě jde o diskriminaci ze strany spolupracovníků.
- Spotřebitelé preferují výrobky vyráběné muži oproti výrobkům vyráběným ženami, v takové situaci jde o diskriminaci ze strany spotřebitelů.
- Firmy upřednostňují zaměstnávat muže oproti stejně produktivním ženám, v takové situaci hovoříme o diskriminaci ze strany zaměstnavatelů (Brožová, 2012).

---

<sup>9</sup> Podrobně rozebráno v podkapitole 2.3.6

Uvedme si případ preference zaměstnavatelů ve prospěch mužů. Dle Ehrenberga (2012) zaměstnavatelé raději najímají bílé muže do dobře placených míst bez ohledu toho, že existuje na trhu práce dostupnost stejně kvalifikovaných žen a menšin. Zaměstnavatelé se k těmto skupinám budou chovat tak, jako by ženy a menšiny byly méně produktivní.

Dle Brožové (2012) tak vycházíme z určitého fyzického či sociálního odstupu od žen, který můžeme nazvat předsudkem či zaujatostí vůči ženám. Jestliže uvažujeme, že muži a ženy jsou stejně produktivní, zaměstnavatel bez diskriminačních preferencí je bude považovat za dokonalé substituty a bude jim vyplácet stejnou mzdu. Avšak naopak byl zaměstnavatel zaujatý vůči ženám, pak by jejich zaměstnávání bylo pro něj spojeno se subjektivními nebo psychickými náklady. Velikost těchto nákladů vyjadřujeme diskriminačním koeficientem  $d$ , který lze vyjádřit v penězích.

Pokud by zaměstnavatel nesdílel diskriminační preference, vyplácel by mužům i ženám stejnou mzdovou sazbu,

$$w = w_m = w_f .^{10}$$

Naopak pro zaměstnavatele s diskriminačními preferencemi budou náklady zaměstnávání žen vyšší právě o diskriminační koeficient,

$$w_f + d .$$

Zaujatý zaměstnavatel bude pak lhostejný k najímání mužů a žen jen tehdy, když celkové náklady na pracovníka budou stejné, tedy, když

$$w_f = w - d .$$

Čím větší budou preference diskriminovat, vyjádřené diskriminačním koeficientem, tím větší bude rozdíl mezi mzdou mužů a žen. Pro zaměstnavatele bez diskriminačních preferencí by se diskriminační koeficient rovna nule, tedy

$$d = 0 .$$

Pokud by zaměstnavatel odmítal zaměstnávat ženy při jakékoli mzdě, tak se matematický zápis změni následovně:

$$d \rightarrow \infty .$$

- Model s diskriminačními preferencemi zaměstnavatelů

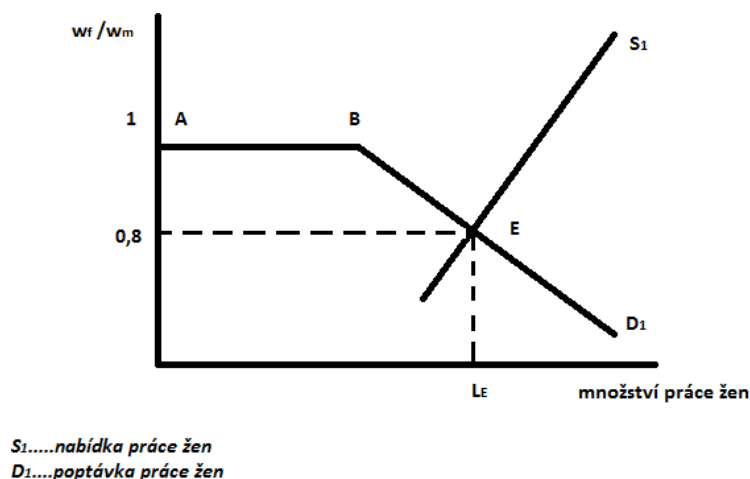
Na grafu č. 2.1 vidíme model s diskriminačními preferencemi zaměstnavatelů. Množství práce žen je měřeno na horizontální ose  $x$ , zatímco vertikální osa  $y$  znázorňuje

---

<sup>10</sup>  $w_f$  představuje mzdu žen a  $w_m$  představuje mzdu mužů.

poměr  $w_f / w_m$ . Zalomená křivka tržní poptávky po práci žen  $D_f$  plyne ze seřazení zaměstnavatelů podle velikosti diskriminačního koeficientu. Část poptávky AB, jež odpovídá  $w_f / w_m = 1$ , představuje poptávku zaměstnavatelů bez diskriminačních preferencí, kteří vyplácejí mužům i ženám stejnou mzdovou sazbu. Diskriminující zaměstnavatele pak představuje klesající část poptávky, přičemž diskriminační koeficient roste, jak se pohybujeme doprava dolů. Poměr pro tuto část poptávky je pak  $w_f / w_m < 1$  a postupně se zmenšuje. Rostoucí funkce představuje nabídku žen, přičemž s růstem  $w_f / w_m$  roste nabízené množství. Průsečí nabídky a poptávky určuje aktuální poměr  $w_f / w_m$ . Od bodu E již zaměstnavatelé budou najímat pouze muže a žádné ženy. Je to z toho důvodu, že pokud by byla např. průměrná hodinová sazba mužů 100 peněžních jednotek a žen 80 peněžních jednotek, pak rozdíl 20 peněžních jednotek představuje satisfakci zaměstnavatele za zaměstnání žen. Pokud by tedy cena práce žen byla na trhu 85 peněžních jednotek, pak by nemohl (zaměstnavatel) získat požadovanou satisfakci a rozhodl by se za těchto podmínek najímat jen muže.

Graf č. 2.1 Model s diskriminačními preferencemi zaměstnavatelů



Zdroj: Brožová, 2012

V případě že by došlo ke změně sociálních zvyklostí a snížení zájmu diskriminovat, tak by to znamenalo, že dojde k prodloužení horizontální části poptávky a rovněž snížení



diskriminačního koeficientu, a tedy snížení sklonu klesající části poptávky. To by vedlo ke zvýšení rovnovážného poměru  $w_f / w_m$  a zvýšení zaměstnanosti žen.

Kdyby nabídka práce v grafu č. 2.1 protínala poptávku v té její části, v níž je horizontální, pak by žádný diskriminační rozdíl ve mzdách nevznikl, protože by celou nabídku práce žen najaly firmy bez diskriminačních preferencí.

Z tohoto modelu tedy plyne, že muži z diskriminace získávají, resp. diskriminace chrání muže před konkurencí stejně produktivních žen, které trpí ztráty, protože dostávají nižší mzdy.

Zaměstnavatelé, kteří diskriminují, mají vyšší náklady než ti, kteří nediskriminují. Nediskriminující firmy totiž budou mít nižší celkové průměrné náklady a budou moci prodávat za nižší ceny než ty diskriminující.

Závěrem modelu je ten, že sama konkurence na trhu potlačuje diskriminaci, neboť nediskriminující firmy budou realizovat vyšší zisky a budou získávat větší podíl na trhu na úkor těch diskriminujících. Na konkurenčním trhu se udrží jen ty firmy, které budou schopny vyrábět s nejnižšími náklady. Tato teorie je v souladu s teorií konkurenčního trhu (*laissez faire*), který v dlouhém období problém diskriminace řeší. Diskriminující firmy se stávají nediskriminujícími nebo se samy vyřadí z trhu (Brožová, 2012).

- Diskriminace ze strany spotřebitelů

Dle Ehrenberga (2012) tento model zdůrazňuje předsudky spotřebitelů (zákazníků) jakožto zdroj diskriminace. Spotřebitelé jsou v některých situacích raději obsluhováni bílými muži nebo ženami. Pokud se u spotřebitelů preference pro bílé muže rozšíří na pracovní místa, jež vyžadují velkou odpovědnost, jako např. lékař nebo dopravní pilot, tak dochází k pracovní segregaci, která působí v neprospěch žen. Pokud ženy a menšiny chtějí najít zaměstnání v těchto profesích, musí buď přijmout nižší mzdy, nebo být kvalifikována více než průměrný běloch, protože jejich příjem z mezní produktivity se zaměstnavatelům sníží o předsudky spotřebitelů.

Firmy, které mají diskriminující zákazníky, budou raději najímat určitou skupinu pracovníků (např. muže), avšak budou také nabízet těmto pracovníkům vyšší mzdy a účtovat vyšší ceny. Naopak firmy, které neupřednostňují najímání favorizované skupiny na trhu práce, a které mají nediskriminující zákazníky, nabízejí nižší mzdu, ale i nižší ceny. Pokud firma chce používat své diskriminační praktiky, tak musí však její zákazníci být ochotni zaplatit dodatečné náklady.

- Diskriminace ze strany spolupracovníků

To je dle Brožové (2012) situace, kdy pracovníci muži dávají přednost spolupráci s muži před spoluprací s ženami.

Ehrenberg (2012) tuto situaci popisuje na bílých mužích, jež dávají přednost spolupráci mezi sebou, než by spolupracovali s ženami nebo národnostními menšinami. Např. se tito muži mohou bránit přijímání pracovních úkolů od žen nebo se bránit sdílení zodpovědnosti s členem národní menšiny.

Jestliže, např. bílý pracovník, má diskriminační preference, tak raději se vyhne zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají na ne-diskriminační bázi. Pokud zaměstnavatel tedy bude zaměstnávat na ne-diskriminační bázi, bude muset zaplatit bílému muži mzdovou prémii, aby si bílého muže udržel, případně zaměstnal.

Proč by ale zaměstnavatel měl platit bílému muži mzdovou prémii, když může zaměstnat relativně levně ženu nebo člena národnostní menšiny? Jedna z odpovědí je, že bílí muži tvoří velkou část pracovní síly. Navíc tlak na zaměstnávání žen a národnostních menšin mimo jejich tradičních profesí je jev nový.

### **2.3.5 Diskriminující monopson v pojetí diskriminace**

Této problematice se věnovali Ramson a Oaxaca, kteří zkoumali elasticitu nabídky práce ve firmě s tržní silou u mužů a žen, a to na základě ochoty pracovníků opustit práci v reakci na změny mzdových sazeb. Výzkum probíhal na datech v oblasti potravinářských řetězců, kdy vyčíslili elasticitu nabídky práce muže koeficientem 2,7 a nabídky práce žen koeficientem v rozmezí 1,5 – 1,8. Díky tomuto výzkumu přišli na skutečnost, že firma má velkou sílu v určování mezd pro muže a ženy.

Monopsonistický zaměstnavatel je schopný platit nižší mzdu, než je rovnovážná úroveň. Pracovníci postrádají alternativní zaměstnavatele, pro které by mohli pracovat a musí se spokojit s horšími platovými podmínkami.

Pro monopson je výhodné, když rozdělí subjekty nabízející práci do dvou skupin podle elasticity jejich funkce nabídky a vyplatí těm s méně elastickou nabídkou práce mzdu nižší, a těm s více elastickou nabídkou mzdu vyšší. Ženy mají z různých důvodů nabídku práce méně elastickou než muži. Ženy jsou méně mobilní, a to jak geograficky, tak profesně. Ženy obvykle své muže následují za jeho první příležitostí, ona si pak vybírá z omezených možností v dané lokalitě. Také hledá práci blízko školy, kam chodí její děti. Jelikož má díky tomu všemu omezené alternativní možnosti, tak své místo jen tak neopustí. Muži opouštějí své místo častěji, jelikož využívají více alternativních možností. Ženy proto méně reagují na změny mezd než muži. Nabídková křivka práce žen je méně elastická, zatímco nabídková

křivka práce mužů je více elastická. A z toho důvodu muži dosahují vyšších mezd než stejně produktivní ženy. Muži také navíc bývají častěji odborově organizováni než ženy.<sup>11</sup> Právě odbory jsou schopné omezit monopsonistickou sílu firem a dosáhnout vyšších mezd. Mzdová diskriminace nevychází z žádné podjatosti firem, ale je cenovou strategií, jež využívá příležitosti na trhu a umožňuje diskriminujícímu dosáhnout vyššího zisku (Brožová, 2012).

Principem tohoto modelu je tedy odmítání zaměstnat některé skupiny lidí, proto často dochází k diskriminaci žen, i když je jejich práce stejně produktivní jako práce mužů. Protože ženy nevědí, zda budou do nové práce přijaty nebo odmítnuty, mají vyšší náklady na hledání pracovního místa než muži (Ehreberg, 2012).

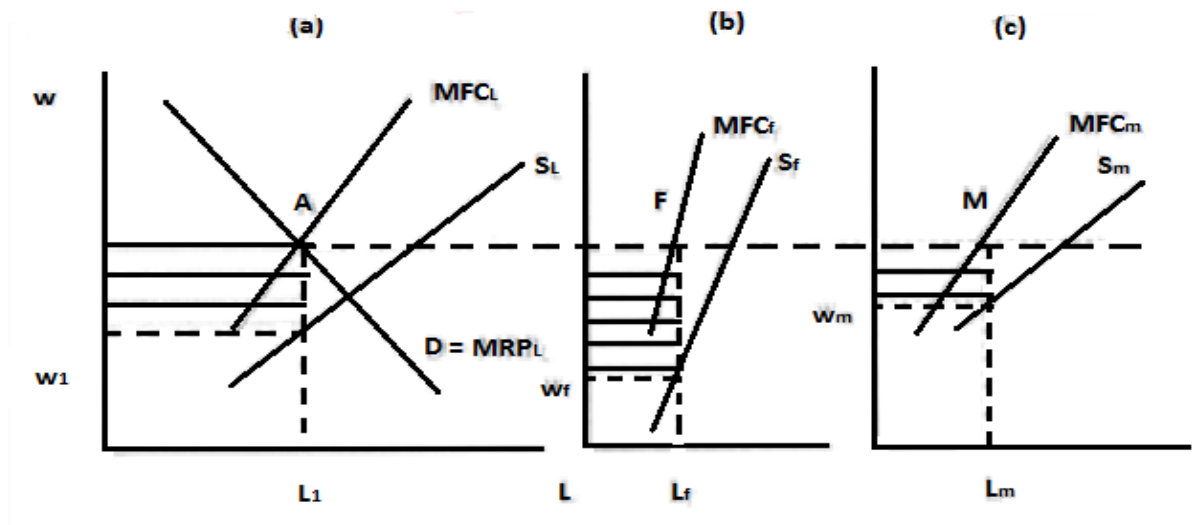
Dle Kaufmana (2006) nižší elasticita nabídky žen umožňuje zaměstnavateli jejich přiřazení k tzv. „dead – end jobs“<sup>12</sup>. Nástupní mzda je zde v porovnání s jinými povoláními nižší a navíc se tyto pozice vyznačují menšími možnostmi kariérního růstu, čímž se mzdová mezera v průběhu let nadále zvyšuje. Jelikož je pro muže důležitější vidina kariérního postupu, tak se o tyto pozice ani neucházejí.

Na grafu č. 2.2 je zobrazena mzdová diskriminace monopsonu, který vyplácí dvěma různým skupinám pracovníků odlišnou mzdovou sazbu. První část grafu (a) je situace monopsonu, kde je celková nabídka práce  $S_L$  rostoucí, neboť aby firma mohla najmout další jednotku práce, musí zaplatit vyšší mzdovou sazbu:  $S_L = AFC_L = w$ . Vyšší mzdovou sazbu musí zaplatit nejen poslední najaté jednotce práce, nýbrž i všem dříve najatým jednotkám. Z toho můžeme vyvodit, že funkce mezního nákladu na faktor práce  $MFC_L$  je rovněž rostoucí a roste rychlejším tempem než nabídka práce:  $MFC_L > w \cdot D_L$  je poptávka po práci odvozená od její mezní produktivity  $L$ . Bod A je bodem rovnováhy, jelikož monopson bude najímat práci tak dlouho, dokud bude  $MRP_L > MFC_L$  a bude směřovat do bodu, v němž se  $MRP_L = MFC_L$ , zaměstnáno bude  $L_1$  pracovníků za mzdu  $w_1$ . Na druhé (b) a třetí (c) části grafu jsou zobrazeny nabídky práce a mezní náklady na práci podle pohlaví:  $S_f$  a  $MFC_f$  pro ženy a  $S_m$  a  $MFC_m$  pro muže. Nabídka práce žen je méně elastická než nabídka práce mužů. Prodloužíme-li horizontální linii z bodu rovnováhy A, pak průsečík s  $MFC_f$  (bod F) určí zaměstnanost žen ( $L_f$ ) a průsečík s  $MFC_m$  (bod M) zaměstnanost mužů ( $L_m$ ). Výši mzdové sazby pak určí průsečík vertikální linie z bodu F s  $S_f$  a z bodu M s  $S_m$ . Z grafu lze vidět, že monopson zaplatí ženám mzdu nižší a mužům mzdu vyšší.

<sup>11</sup> To znamená, že si vybírají práci v těch odvětvích, v nichž je vysoká míra odborové organizovanosti.

<sup>12</sup> Zaměstnání bez vyhlídek.

Graf č. 2.2 Mzdová diskriminace monopsonu



Zdroj: Brožová, 2012

Na závěr lze říci, že pro monopson je výhodné diskriminovat. Diskriminace totiž zredukuje celkové mzdové náklady, a proto je zisk monopsonu větší než v situaci bez diskriminace.

Rozdíl od Beckerova modelu s diskriminačními preferencemi je, že v něm diskriminace zisky naopak snižuje. Naopak diskriminující monopson získává. Pokud by on nediskriminoval a konkurenti ano, bude mít vyšší výrobní náklady a nakonec ho jeho konkurenti vyřadí z trhu. A to je oproti Beckerově modelu přesně opačný závěr, neboť tam jsou diskriminující vyřazováni nediskriminujícími.

Kritikové tohoto modelu poukazují na to, že je vhodný pouze pro vysvětlování chování vdaných žen s dětmi. V jiných případech je otázkou, zda je funkce nabídky práce žen méně elastická než nabídka práce mužů. Obhájci modelu tvrdí, že si ženy vybírají práce poblíž rodiny mnohem častěji než muži, a jejich mobilita je omezenější (Brožová, 2012).

### 2.3.6 Teorie statistické diskriminace

Alternativní pohled na přetrvávající existenci diskriminace na pracovním trhu nabízí teorie statistické diskriminace, podle níž jsou pohnutky zaměstnavatele ovlivněny statistickými ukazateli.

Borjas (2010) uvádí, že v tomto případě zaměstnavatel hodnotí uchazeče o práci podle statistických rysů průměrného člena příslušné skupiny, přičemž ho ke zmíněnému jednání vede „statistická správnost“ daného rozhodnutí.

Firma má k dispozici jenom základní informace o potenciálních nových pracovnících – věk, vzdělání, předcházející pracovní místa. Získávat detailnější informace o uchazeči je nákladné. Firma nemůže poznat, který z uchazečů je produktivnější. Proto použije obecnou zkušenost vyplývající z průměrných statistických dat na konkrétního uchazeče. Např., že mladá žena pravděpodobně brzo přeruší pracovní kariéru a bude vychovávat děti, s ženou s dětmi se zase spojuje zkušenost, že bude v práci chybět častěji než muž. Skupinové či průměrné charakteristiky tak firma použije pro jednotlivé konkrétní případy. Tzn., že na každou mladou ženu pak bude pohlížet jak na „průměrnou“ mladou ženu. Uchazeči, jež se liší od průměru skupiny, se pak mohou cítit takovým postupem dotčeni. Např. vdaná žena, která neplánuje narození dětí a chce upřednostnit pracovní kariéru, se liší od „průměrné skupiny“ a může být rozhodováním firmy znevýhodněna (Brožová, 2012).

Ženy však v naprosté většině případů děti plánují a zaměstnavatelovo rozhodnutí tedy nebylo ovlivněno diskriminací z důvodu osobních preferencí, ale vychází z racionálních předpokladů a je v průměru správně. Dennis J. Aigner a Glen G. Cain (1977) proto předpokládají, že ženy musejí více investovat do „signálů“. Zaměstnavatel musí dostat znamení od ženy, že právě ona preferuje pracovní kariéru a je ochotna jí věnovat maximum úsilí. Vyšší vzdělání či více praxe je potom takovým signálem, než nabízí muž. Teorie je podložena předpokladem, že např. absolventka Harvardské univerzity pravděpodobně nezůstane v domácnosti. Jednoduše musí být vyslán signál, že žena investovala do svého lidského kapitálu.

Brožová (2012) dále v rámci teorie statistické diskriminace uvádí odlišné očekávání firem, která determinují hlavní rozdílnosti trhu práce mužů a trhu práce žen. Tato očekávání se promítají do polohy funkce poptávky. Pokud firmy očekávají vyšší mezní produkt u mužů, pak bude poptávka po práci, která je z mezního produktu odvozena, u mužů vyšší než poptávka po práci u žen ( $MRP_{LM} > MRP_{LF}$ ).

Pokud by firmy musely platit ženám stejnou mzdu jako mužům na stejné pozici, znamenalo by pro ně zaměstnávání žen větší náklady. Ty firmy, které by ženy zaměstnávaly, by dosahovaly nižších zisků než ty, které by dávaly přednost mužům. Tyto firmy by pak byly znevýhodněny v konkurenci ostatních firem a postupně by ztrácely svoje pozice a byly by

zcela jednoznačně vytlačovány z trhů. V případě rovných mezd pro muže a ženy by se firmy snažily zaměstnávat méně žen a dávaly by přednost mužům.

Hlavní úlohu zde hraje obecná zkušenost a obecný předpoklad firem o dlouhodobě nižším přínosu žen pro firmu, jež plyne z přirozené role ženy ve společnosti, která si zaslouží respekt. To ale neznamená, že žena, která se rozhodne pro jiný model svého života, tedy dá přednost kariéře, by měla dostávat nižší mzdu. Ženy však musí v případě uplatňování statistické diskriminace svoji výkonnost firmě dokazovat a přesvědčit ji. Jestliže se s firmou nedohodnou, mohou se ženy náležitého ocenění své práce domáhat cestou uplatňování práva.

Firma však v případě této diskriminace není nijak poškožována. Firma se totiž snaží minimalizovat své náklady najímání práce a získat dodatečný zisk. Musíme se uvědomit, že aplikace průměrných skupinových charakteristik na konkrétní uchazeče je méně nákladná než drahé získávání informací v jednotlivých konkrétních případech. Zaměstnavatel je ten, kdo touto diskriminací získává, zatímco model s diskriminačními preferencemi ukazuje zaměstnavatele jako toho, kdo na diskriminaci prodělává. Je to tím, že zaměstnavatel ve svém chování je racionální a korektní a v průměru přináší dodatečný zisk, protože minimalizuje náklady najímání práce. Pouze ti, co se liší od průměru skupiny, pocítují toto chování za problematické (Brožová, 2012).

### **2.3.7 Vytěšňovací model diskriminace: odlišný přístup do profesí**

Hlavní předpoklad toho modelu je, že produktivita pracovníka je rovněž výsledkem úsilí celého týmu. Výkon se snižuje tehdy, jestliže se pracovníci ve svých pracovních vztazích necítí dobře.<sup>13</sup> Proto v rámci vyššího zájmu dochází k tomu, že někteří zaměstnavatelé najímají na určité pozice muže a na jiné zase ženy. Taky zde může figurovat tradice a společenské přesvědčení např. o tom, že najímat na určité pracovní pozice ženy je nevhodné. Zaměstnavatel tedy v takové případě raději najme muže, aby se vyhnul společenskému odsudku. A tak vznikají profese typicky mužské a jiné typicky ženské.

Výsledkem rozdělení profesí je skutečnost, že muži dosahují vyšších mezd a vyšších pracovních důchodů než ženy. Neboť ženy mají přístup pouze do určité profese, je jejich nabídka práce relativně velká vzhledem k poptávce a mezní produkt relativně nízký, a proto je nízká i rovnovážná mzdová sazba. Kdyby se změnily sociální zvyklosti nebo legislativa, pak by diskriminace zmizela. Avšak odstranění diskriminace by znamenalo pro muže mzdu nižší. Bylo by to proto, že by se ženy přesouvaly s typicky jejich profesí do ostatních profesí (mužských) tak dlouho, dokud by se nevyrovnaly mezní produkty na všech trzích.

---

<sup>13</sup> Někteří muži těžko snášejí, když by měli spolupracovat s ženami či od nich dokonce dostávat příkazy.

Rozsah vytěsnění žen lze popsat na indexu vytěsnění, který vyčísluje procento žen, které by změnily zaměstnání, pokud by byly ženy rozmisťovány do jednotlivých profesí ve stejné proporci jako muži. Index může nabývat hodnot od nuly do jedné, čím vyšší hodnota indexu, tím větší rozsah oddělení (segregace) mužů a žen (Brožová, 2012).

### **3 Vybrané závěry odborných prací zabývajících se rovností žen na TP**

Hospodářská a kulturní studia (2015) ve svém výzkumu potvrzují diskriminaci žen, avšak uvádějí, že je pouze v malé míře a dále se spíše přiklání k tomu, že diskriminace žen na trhu práce není zapříčiněna despektem zaměstnavatelů k ženám ani nedůvěrou v jejich pracovní schopnosti a výkonnost. Je zapříčiněna zkušeností, že ženy mají odlišnou roli v rodině. Nelze předpokládat, že zaměstnavatelé k této skutečnosti nepřihlíží. Pro minimalizaci nákladů nabídnou ženám nižší mzdu, čímž následně kompenzují případné další náklady, pokud by žena v práci chyběla. Odpůrci diskriminace přicházejí s požadavkem zakázat ji a uzákonit povinnost platit ženám za stejnou práci stejné mzdy jako mužům. Na první pohled se jedná o rozumný požadavek, nicméně ve výsledku to snižuje pro ženu šanci najít práci.

I dle výzkumu Křížkové (2003) je odlišná role žen v rodině považována za důležitou příčinu horší pozice na trhu práce. Za příčiny jejich horší pozice tedy bychom neměli spatřovat jejich schopnosti a znalosti, ale jejich znevýhodnění je tedy vysvětlováno zejména jejich rodinnou zátěží, dále nastavením trhu práce a zaměstnavatelské politiky i veřejným míněním, které upřednostňuje muže.

Avšak Hašková (2000) tvrdí ve svém výzkumu, že podle různých šetření se ženám vytýká především menší soutěživost, nedostatek asertivity, nesamostatnost v rozhodování a nedostatek autority. Tyto znaky jsou považovány za maskulinní a vhodné pro výkon vedoucích funkcí. Ženám jsou připisovány naopak vlastnosti pečovatelky (jako pečlivost, citlivost, trpělivost), která je naopak pevně spjata s feminitou. Tyto předsudky ovlivňují nejen zaměstnavatele, ale i ambice zaměstnankyň a uchazeček o práci.

Dle MPSV (2014) se situace žen zlepšuje, jelikož nelichotivé statistiky rozdílů v příjmech žen a mužů se v Česku snižují. Před pěti lety ženy vydělávaly průměrně o 26 procent méně, loni už to bylo „jen“ 22 procent. Avšak i nadále patříme mezi ty „horší“. V EU tento průměr činí 16 procent, jak uvedla Evropská komise v poslední studii rozdílů průměrných příjmů zaměstnanců v celé ekonomice.

Dle Evropské komise (2014) celková míra zaměstnanosti žen v Evropě činí asi 63 %, u mužů ve věku od 20 do 64 let je asi to 75 %. Přičemž ženy tvoří v EU většinu pracovníků na částečný úvazek – tuto možnost volí 34,9 % žen oproti pouhým 8,6 % mužů. Částečný úvazek

se však negativně promítá v kariérním růstu, v možnostech školení, v důchodových nárocích i v podpoře v nezaměstnanosti. To vše ovlivňuje rozdíly v odměňování žen a mužů.

Ženy v EU si za hodinu vydělají v průměru o zhruba 16 % méně než muži.<sup>14</sup> V jednotlivých zemích se tento údaj přitom různí. Zatímco ve Slovinsku, na Maltě, v Polsku, Itálii, Lucembursku a Rumunsku představuje platový rozdíl méně než 10 %, v Maďarsku, na Slovensku, v České republice, Německu, Rakousku a Estonsku<sup>15</sup> je to již přes 20 %. Přestože se celkový rozdíl v odměňování mezi ženami a muži za posledních deset let snížil, v některých zemích naopak rostl (Maďarsko, Portugalsko).

Genderové rozdíly v odměňování existují i přesto, že ženy dosahují při studiu lepších výsledků než muži. Minimálně vyššího středoškolského vzdělání dosáhlo v roce 2012 v EU v průměru 83 % mladých žen, ale jen 77,6 % mužů. Rovněž mezi absolventy vysokých škol v EU je zastoupeno 60 % žen.

Dle Řezanky (2009) ženy vydělávají méně než muži, a to bez ohledu na úroveň vzdělání. Oběma skupinám rostly mzdy úměrně s výší vzdělání, avšak mediánová mzda českých žen v roce 2007 dosahovala pouze 80,2% úrovně výše mediánové mzdy mužů (Gender Pay Gap = 19,8 %). Největší rozdíly byly zjištěny u středoškoláků bez maturity a u vysokoškoláků s magisterským a vyšším vzděláním. Nejmenší rozdíly se objevily u středoškoláků s maturitou (GPG = 19,3 %) a u lidí s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním, ale také s maximálně základním vzděláním.

Do 29 let věku včetně jsou mzdové rozdíly mužů a žen relativně malé. K jejich nárůstu dochází ve věkové skupině 30–39 let, kdy mediánové mzdy žen dosahují pouze 74,4 % (GPG je roven 25,6 %) výše mezd mužů. V následující věkové skupině 40–49 let je hodnota GPG ještě poměrně výrazná, genderové rozdíly se opět snižují ve vyšším věku. Ve věkové kategorii 50–59 let klesla hodnota GPG na 17,5 %. V kategorii 60 a více let představují mediánové mzdy žen 85,8 % mediánových mezd mužů, to znamená, že Gender Pay Gap zde dosáhl jedné z nejnižších hodnot (14,2 %). Nejnižší hodnotou GPG (12,8 %) se vyznačovala věková skupina 20–29 let.

Dle Holého (2014) na nejvyšší mzdy muži dosahují až ve věku 35–39 let (26 189 Kč). V pozdějším věku jejich mzdy klesají jen k úrovni okolo 23 tis. Kč. U žen má však úroveň mezd klesající tendenci, z 21 449 (věk 25–29 let a starší kategorie) se propadá na 19 719 Kč

---

<sup>14</sup> Rozdíl v odměňování žen a mužů v EU dosahoval v roce 2008 17,3 %. Poslední dostupný údaj za rok 2011 činí 16,2 %. (Evropská komise, 2014).

<sup>15</sup> Údaje týkající se rozdílů v odměňování žen a mužů vycházejí z metodiky zjišťování o struktuře výdělků (Structure of Earnings Survey, SES), který jednou za čtyři roky provádí Eurostat. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_SDDS/en/earn\\_grpg2\\_esms.htm](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/earn_grpg2_esms.htm)



(věk 35–39). K předchozím hodnotám svých mezd se pak ženy pracně dostávají až po 45. roce života. Po pětapadesátce už ale zase pomalu odcházejí do pracovní neaktivity, neboť trh práce opouštějí stále ještě dříve než muži.<sup>16</sup>

Ženy i muži si nejvíce vydělávají v oblasti peněžnictví. Nejmenší mzdy jsou v oblasti pohostinství a ubytování. Největší rozdíl mezi mzdami žen a mužů najdeme v odvětví, kde mzdy žen i mužů jsou nejvyšší, to je v peněžnictví a pojišťovnictví. Oproti mužům nejméně vydělávají ženy také v obchodě a v oblasti opravy motorových vozidel a v průmyslu. Zde všude nedosahuje mzda žen ani tří čtvrtin mzdy mužů. Nejmenší rozdíly ve mzdách žen a mužů jsou v oblasti ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb (GPG = 4,6 %) a také ve stavebnictví (GPG = 7,8 %) (Řezanka, 2009).

Dle MPSV (2014) taktéž největší rozdíly ve mzdách panují ve finančnictví a průmyslu, ale také v IT a technických oborech.

I dle Holého (2014) jsou největší rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami v případě, kdy se blížíme k nejvyšším mzdám. V roce 2013 měla prostřední žena – pokud pracovala na plný úvazek – výdělek 20 502 Kč včetně mimořádných odměn. U mužů byl medián vyšší takřka o čtyři tisíce korun (24 276 Kč). Mzdová oblast žen je navíc sevřenější, rozdíly nižší, takže zatímco mezi zaměstnanci s nejnižšími výdělky jsou rozdíly podle pohlaví malé, u skupiny nejlépe odměňovaných je propast mezi platy mužů a žen již více než. Nerovnost prudce roste směrem k nejvyšší mzdové oblasti. Mzdy nad 100 tis. Kč hrubého vloni pobíralo 1,6 % mužů a jen 0,4 % žen. Právě malá, odtržená skupina top manažerů – mužů s velmi vysokými výdělky pak způsobuje, že z pohledu průměrných mezd jsou rozdíly podle pohlaví ve mzdách české populace jedny z nejvyšších v Evropě.

V naprosté většině skupin zaměstnání podle CZ-ISCO jsou mediánové mzdy mužů vyšší. Jen v minimu profesí nalezneme trend opačný. Např. v případě manažerů lidských zdrojů mají ženy mediánový plat vyšší o zhruba šest procent. V učitelských profesích na základních a středních školách a u soudců či psychologů jsou rozdíly v platech minimální, ženský medián je zde nepatrně vyšší. Zajímavostí může být vyšší plat malého množství žen u policie a hasičů. Také u obslužných zaměstnání v pohostinství (recepční, kuchaři a servírky) vydělávají ženy více než muži. Další výjimky najdeme též u některých méně kvalifikovaných

---

<sup>16</sup> Souvislost s odchodem žen na mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou je v případě žen kolem třiceti let věku zjevná. Navíc zde svou roli může sehrát i skutečnost, že ženy častěji než muži studují vysoké školy a na trh práce proto nastupují později. Pokud potom uvažují o prvním dítěti, mohou volit spíše zaměstnání ve státní sféře s nižším platem. U většiny mužů naopak k žádnému přerušení kariéry nedochází. Plynule postupují po služebním žebříčku a získávají tak výhodu, kterou ženy po návratu do práce již nikdy nedoženou.

zaměstnání (např. řidiči MHD), kde však je zastoupení jednoho nebo druhého pohlaví statisticky nevýznamné.

Jurajda (2006) ve svém výzkumu uvádí, že existuje segregace žen do nízko-příjmových zaměstnání, firem a pracovních skupin. Tato segregace hraje u nás důležitou roli a dá se jí přičíst asi třetina celkových platových rozdílů mezi pohlavími. Avšak výzkum dále uvádí, že je obtížné určit, do jaké míry tyto rozdíly korespondují s nerovným přístupem žen do vysoko-příjmových zaměstnání. Avšak při bližším pohledu na vliv segregace na platové rozdíly podle pohlaví se ukazuje, že segregace zaměstnání není tou nejvýznamnější silou a že segregace uvnitř firem je také zásadním zdrojem platových rozdílů. Výzkum uvádí, že velkou šanci na snižování celkových platových rozdílů mají opatření zaměřená na dosažení rovnosti přístupu zařazování do zaměstnání aplikovaná nejen celoplošně, ale i uvnitř firem.

Rozsáhlé kvantitativní šetření Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK (CERGE) ukázalo, že platové rozdíly mezi muži a ženami existují i při srovnání platů v detailním zaměstnání ve stejné firmě. Průměr rozdílů v hodinových platech žen a mužů činí 11-12%. Tento rozdíl lze považovat čistě za diskriminaci (Appeltová, 2010).

Avšak proč ženy vydělávají méně? Dle Holého (2014) je důvodem menší počet odpracovaných a placených hodin a hůře odměňovaná zaměstnání. Jen velmi málo žen se vyskytuje na nejlépe placených řídicích pozicích, a pokud ano, pak jsou jejich mzdy nižší než platy top manažerů – mužů. Podobný závěr vyslovila i Evropská komise (2014), která tvrdí, že ženy tvoří v EU většinou pracovníky na částečný úvazek<sup>17</sup>, tedy odpracují méně hodin než muži.

I když přibývá žen ve vedení malých firem, u velkých firem tomu tak není a u státních firem už vůbec ne. Ženy jsou vzdělanější, znají svoje možnosti a roste jim sebevědomí, skleněný strop jim však stále neumožňuje znalosti a dovednosti realizovat v manažerských pozicích.

Největší rozdíly ve mzdách panují ve finančnictví, IT, technických oborech a v těžkém průmyslu. Rozdíly v průměrné mzdě rostou se vzděláním.

Česko patří mezi země s rozdílem nad 20 procent spolu se Slovenskem, Maďarskem, Německem a Rakouskem.

Rozdíly jsou na první pohled podivně nízké v Itálii nebo na Maltě. Může to být proto, že je tam slabá zaměstnanost žen (zejména méně vzdělaných). Vysoké rozdíly v platech jako u nás naopak odrážejí státy, ve kterých se některé obory silně rozdělily na mužské a ženské,

---

<sup>17</sup> Tuto možnost volí 34,9 % žen oproti pouhým 8,6 % mužů (Evropská komise, 2014).

ale také tam, kde hodně žen pracuje na snížený úvazek, jako například v Rakousku a Německu (Holý, 2014).

Celková míra zaměstnanosti žen v Evropě činí asi 63 %, u mužů ve věku od 20 do 64 let je asi to 75 %.

Ženy tvoří v EU většinu pracovníků na částečný úvazek – tuto možnost volí 34,9 % žen oproti pouhým 8,6 % mužů. Částečný úvazek se však negativně promítá v kariérním růstu, v možnostech školení, v důchodových nárocích i v podpoře v nezaměstnanosti. To vše ovlivňuje rozdíly v odměňování žen a mužů (MPSV, 2014).

### **Sladění osobního a pracovního života**

Z mnohých výzkumů (např. výzkum Ipsos Tambor pro Gender Studies v roce 2009 mezi matkami dětí do 10 let nebo rozhovory v rámci projektu „I myš může být kamarádka“) vyplývá, že matky malých dětí mají velký zájem o částečné úvazky, které by jim dle jejich názoru v kombinaci s vhodnou péčí o děti pomohly skloubit pracovní život s rodinným a umožnily jim vrátit se na trh práce dříve než po třech, čtyřech či více letech. Pouze malá část z nich má ale možnost takovýchto úprav využívat. Volnou pracovní dobu využívá 27% zaměstnaných otců a 17% zaměstnaných matek. Zkrácený úvazek má možnost využívat celkově asi 8% žen a 2% mužů, práci z domova má možnost využívat zhruba 10% otců a 5% matek.

Znevýhodnění žen prohlubuje nedostatečné rozdělení domácích prací a péče o děti mezi muže a ženy. Podíl otců čerpajících rodičovskou dovolenou stále zůstává velmi nízký.

V poslední výzkumu, který si zadala organizace Gender Studies a jenž se zabýval zjištěním situace matek dětí do 10 let (600 respondentek) ve velkých městech v ČR, 54% respondentek uvedlo, že se osobně setkalo s diskriminací v souvislosti s rodičovstvím či mateřstvím, 70% respondentek zná někoho ve svém okolí, kdo se s diskriminací v souvislosti s rodičovstvím osobně setkal nebo ji byl vystaven. Nejčastěji se ženy ze strany potenciálních zaměstnavatelů setkávají při přijímacím pohovoru s otázkami ohledně počtu dětí a možnosti hlídání, nepřijetí do zaměstnání, a nepovolení nižšího než plného pracovního úvazku. To potvrzuje i výzkum Rodiče 2005, podle kterého více než čtvrtina matek někdy při přijímání do zaměstnání nebo někdy během pracovní dráhy měla pocit, že je na ni kladena podmínka nemít v nejbližší době děti a nenastoupit na mateřskou či rodičovskou dovolenou. Celá polovina současných matek měla v zaměstnání někdy pocit, že je na ni kladen požadavek nezůstávat příliš často doma s nemocnými dětmi (Appeltová, 2010).

## **4 Právo na trhu práce v oblasti diskriminace**

### **4.1 Zákaz diskriminace v národních právních normách ČR**

#### **4.1.1 Ústava České republiky**

Dle Brožové (2012) zásadní východiska v podobě zaručení základních práv a svobod všem bez rozdílu pohlaví zakotvuje Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku ČR. Základní práva a svobody deklaruje jako nezadatelná, nezcizitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná a zaručují se všem bez rozdílu pohlaví. Právo na rovné zacházení se rozumí právo nebýt diskriminován z důvodu, které stanoví zákon. Obecné soudy zajišťují vymahatelnost práva a ochranu před diskriminací.

Podle preambule Ústavy jsou občané České republiky rovnoprávní a svobodní, stát je svobodný a demokratický, založený na úctě k lidským právům.

#### **4.1.2 Listina základních práv a svobod**

Dle Štangové (2010) podle čl. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listiny“) jsou lidé svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelná, nezcizitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná.

V souladu s čl. 3 odst. 1 Listiny se základní práva a svobody zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Podle čl. 3 odst. 3 nesmí být nikomu způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod. Každý má právo svobodně rozhodovat o své národnosti.

Právo na rovné zacházení a ochrana před diskriminací je v Listině pojata jako právo nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné, jedná se o základní lidské právo.

Dle Pleskové (2008) však v našem každodenním životě se s diskriminací na základě pohlaví setkáváme poměrně často. Bohužel se týká především znevýhodňování žen vůči mužům. Hlavními formami diskriminace, se kterými se ženy a také muži setkávají, jsou zejména:

- Nerovný přístup ke vzdělání.
- Nerovná rozdělení práv a povinností v rodině.
- Nerovný podíl účasti v politice.
- Diskriminace před vstupem do zaměstnání.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Diskriminační inzeráty, diskriminační přijímací řízení.

- Diskriminace v zaměstnání.<sup>19</sup>

#### **4.1.3 Zákon o zaměstnanosti, zákoník práce**

Dle Štangové (2010) byl v roce 2004 přijat zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který v plném rozsahu nahradil předchozí právní úpravu. Z hlediska našeho zájmu je důležité, že tento zákon zakotvil do oblasti zaměstnanosti zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace.

#### **Diskriminace při přijímacím pohovoru**

Zaměstnavatelé předpokládají, že žena se na rozdíl od muže odebere na rodičovskou dovolenou, bude doma s nemocným dítětem a po práci se bude věnovat péči o domácnost a děti. Velký vliv má také stereotypní pohled na pracovní schopnosti žen, kvůli kterým jsou diskriminovány jak ve vzdělávacím procesu, tak při žádání o zaměstnání. Při přijímacím pohovoru zaměstnavatel často u žen zjišťuje věk, počet dětí a plány v soukromém životě, ačkoliv by ho tyto údaje neměly zajímat. Na základě takto zjištěných dat ze soukromí ženy většinou dochází k diskriminaci. Přitom tímto přístupem dochází k porušování zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce (Plesková, 2008).

Dle Pleskové (2008) zákon o zaměstnanosti říká, že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

#### **Zákon o zaměstnanosti – přímá a nepřímá diskriminace**

Tento zákon<sup>20</sup> dle Brožové (2010) také definuje přímo a nepřímou diskriminaci. Přičemž za přímou diskriminaci považuje jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě

<sup>19</sup> Platová nerovnost, nerovné pracovní podmínky, sexuální obtěžování.

<sup>20</sup> Zákon o zaměstnanosti.

rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě než ... s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

Za nepřímou diskriminaci tento zákon považuje jednání, kdy by zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování ... podle pohlaví.<sup>21</sup>

Pokud došlo k porušení práva na rovné zacházení nebo k porušení zákazu diskriminace, v zákoně je zakotveno právo oběti diskriminačního jednání domáhat se upuštění od takového jednání a odstranění důsledků tohoto jednání, a rovněž právo na zadostiučinění, v případě nemajetkové újmy v penězích, byla-li snížena důstojnost osoby.<sup>22</sup>

Dle Štangové (2010) zákaz diskriminace se vztahuje nejen na uplatňování práva na zaměstnání, ale i na nabídky zaměstnání. Všem účastníkům právních vztahů vznikajících podle zákona o zaměstnanosti je zakázáno činit nabídky, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy nebo odporují dobrým mravům.<sup>23</sup>

### **Diskriminační inzeráty**

Dle Pleskové (2008) se i přes zákon o zaměstnanosti poměrně často setkáváme s diskriminačními inzeráty. Jsou to takové inzeráty, které se při nabídce zaměstnání obrací buď přímo na ženy, nebo na muže a tím diskriminují druhé pohlaví. Například: „Hledáme manažera, vedoucího marketingu, prodavačku, sekretářku, uklízečku.“, či přímo: „Hledáme mladého muže bez závazků, ženu s odrostlými dětmi.“ Některé inzeráty diskriminují nepřímo, například: „Požadujeme maximální časovou flexibilitu, nabízíme práci v mladém dynamickém kolektivu.“<sup>24</sup>

Proti diskriminačním inzerátům se lze relativně jednoduše bránit. Stačí upozornit příslušný Úřad práce, který může zaměstnavateli, jenž takový inzerát používá, udělit pokutu.

Dle Hubálka (2008) za neoprávněný požadavek zaměstnavatelů patří i čistý trestní rejstřík uchazečů o zaměstnání. I zde se v mnoha případech jedná o požadavek protiprávní, neboť nesouvisí s povahou inzerované práce.

---

<sup>21</sup> Přímá a nepřímá diskriminace více rozpracovaná v kapitole 2.3

<sup>22</sup> Za přestupky a správní delikty spočívající v porušení zákazu diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení při uplatňování práva na zaměstnání může úřad práce uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

<sup>23</sup> Tento zákaz se vztahuje i na nabídky práce zveřejňované úřady práce.

<sup>24</sup> Z uvedeného inzerátu je zřejmé, že se nejspíše bude jednat o práci pro mladé muže bez závazků.

Další problematikou, ale již v menší míře, je věk uchazeče o zaměstnání.<sup>25</sup> Inzeráty diskriminační z důvodu věku uchazeče o zaměstnání se vyskytují zejména v těchto podobách: „...do malého kolektivu hledáme...“, „práce pro mladé lidi...“, „hledáš práci v týmu mladých lidí“, „práce v mladém kolektivu“, „...požadujeme min. 10 let praxe na pozici kuchaře...“, „...požadujeme min. 20 let praxe na pozici řidiče...“ atp.

Zákon o zaměstnanosti přitom zaměstnavatelům zakazuje činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Bohužel četnost výskytu nabídek zaměstnání diskriminačního charakteru tomuto nenasvědčuje. Lze jenom doporučit zintenzivnění kontrolní činnosti úřadů práce v této oblasti, což však může narážet na omezené kapacitní možnosti (Hubálek, 2008).

Diskriminační inzeráty ovšem nejsou inzeráty typu: „Hledáme ženu do pěveckého sboru, mladšího muže pro obsazení do filmu.“, protože těžko může mladého studenta hrát ve filmu starší žena. Tento případ již zajišťuje zákoník práce, který říká, že za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

### **Platová diskriminace**

Zákoník práce tvrdí, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.<sup>26</sup> Toto se již vztahuje na platovou diskriminaci (Plesková, 2008).

Dle Pleskové (2008) je viditelnou nerovností mezi muži a ženami nerovnost platová. Ačkoliv se hovoří o stále lepším postavení žen ve společnosti, pravdou je, že za posledních deset let rozdíl mezi platy žen a mužů neklesl a v ČR se dokonce mírně zvýšil. V České

---

<sup>25</sup> Do této kategorie je možné řadit i inzeráty vyžadující nepřiměřeně dlouhou předchozí praxi na konkrétní pozici, v těchto případech se jedná o nepřímou diskriminaci z důvodu věku, kdy je předchozí praxe pouze zástupným důvodem.

<sup>26</sup> Do 1.1 2007 upravoval rovnost odměňování Zákon o platu z roku 1991, ten byl ale účinností nového Zákoníku práce zrušen.

republiky je ze zákona zakázáno dávat za vykonání stejné práce různé platové ohodnocení. Tento zákon se však často obchází tím, že místo pro muže a místo pro ženu je jinak pojmenováno.

V této problematice dle Koldinské (2010) musíme zmínit antidiskriminační zákon, který původní rovné odměňování pro muže a ženy rozšiřuje na rovnost odměňování bez ohledu na další diskriminační důvody. Samotný antidiskriminační zákon pak upravuje rovné zacházení v oblasti odměňování, kterým se rozumí veškerá plnění poskytovaná při závislé činnosti. Zákon dále blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování. Upravují se v zákoně i fyzické osoby, aly v právních vztazích, na které se tento zákon vztahuje, s ní bylo rovně zacházeno a nebyla diskriminována.<sup>27</sup>

Vzhledem k tomu, že právě diskriminace dle Koldinské (2010) v odměňování je jednou z nejmarkantnějších forem diskriminace, je s podivem, jak strohá jsou ustanovení týkající se zákazu diskriminace právě v této oblasti. Úprava rovného odměňování v antidiskriminačním zákoně se jeví z legislativního hlediska ne zcela dostatečná a rovněž poněkud nekoncepční.

Dále sem musíme zařadit Zákon č. 1/1992 Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a průměrném výdělku v § 4a Stejná mzda za stejnou práci a za práci stejné hodnoty v odst. 1 nařizuje:

- Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.
- Zákon vysvětluje posuzování všech výše sledovaných a požadovaných atributů práce. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality (Brožová, 2010).

### **Diskriminace v zaměstnání**

---

<sup>27</sup> Podrobněji antidiskriminační zákon v následující kapitole.



Kromě rozdílu ve finančním ohodnocení žen a mužů na identických pracovních pozicích je diskriminací také rozdíl v přidělování tzv. bonusů a zaměstnaneckých výhod.<sup>28</sup>

Za další příklad diskriminace v zaměstnání lze považovat rozdíl v pracovních podmínkách poskytnutým mužům a ženám. Mezi pracovní podmínky patří například pracovní doba, práce přesčas, pracovní pohotovost, překážky v práci, určování a poskytování dovolené, právo zaměstnané osoby na informace, podmínky pro vykonání práce. Mezi porušování rovných pracovních podmínek patří například i nepřítomnost dámských toalet na pracovišti. Zde opět jasně hovoří zákoník práce. Zákoník práce v tomto případě říká, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Všimněme si pojmu postup v zaměstnání. I v této oblasti jsou často ženy diskriminovány. Mnoho vedoucích pracovníků i pracovníc nedůvěřuje ženám, co se týče pracovních výkonů a zodpovědnosti. Přitom tyto předsudky nejsou nijak podložené.<sup>29</sup>

Sexuální obtěžování je další oblastí diskriminace, která se týká mužů i žen. Jedná se o sexuální návrhy, jejichž odmítnutí má pro oběť negativní dopady v zaměstnání či jakékoliv jiné chování se sexuálním podtextem<sup>30</sup>, které je dané osobě nepříjemné.

Sexuální obtěžování je možné žalovat nebo nahlásit na Úřadu práce, protože na tuto formu diskriminace také pamatují zákony:

- Zákon o zaměstnanosti říká, že obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientaci, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.
- Zákon práce říká, že v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zvláštní právní předpis (Plesková, 2008).

---

<sup>28</sup> Služební auto, služební mobilní telefon, příspěvek na stavební spoření apod.

<sup>29</sup> Odsuzování člověka pouze na základě jeho pohlaví se nazývá sexismus.

<sup>30</sup> Sexuálně zabarvené vtipy, posílání pornografických obrázků emailem, narážky na soukromý intimní život apod.

#### 4.1.4 Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), nabyl účinnosti prvním dnem třetího kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení, tj. dne 1. 9. 2009, s výjimkou části druhé upravující změnu zákona o veřejném ochránci práv, která nabývá účinnosti prvním dnem šestého kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení, tj. 1. 12. 2009.

Předmět úpravy antidiskriminačního zákona je dosti široký, týká se např. i diskriminace v oblasti sociálního zabezpečení, v přístupu ke zdravotní péči, vzdělání, zboží a službám (Štangová, 2010).

Zákon dle Brožové (2010) stanovuje nárok na rovné zacházení a na zajišťování rovných příležitostí. Zajišťováním rovného zacházení a rovných příležitostí se rozumí přijetí opatření, je tedy za tím účelem vyžadována nějaká další pozitivní akce.<sup>31</sup> Skutečnost, že pozitivní opatření sama o sobě porušují princip rovného zacházení a diskriminují ty, kterých se netýkají, tento zákon v úvahu nebere.<sup>32</sup>

Antidiskriminační zákon uvádí, že za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.

Dle Brožové (2010) se dostáváme v rámci antidiskriminačního zákona k pojetí rovnosti v podobě rovných příležitostí, neboli „všichni na stejnou startovní čáru. Avšak zde nám vzniká problém. Lidé jsou různí, mají odlišné schopnosti, nadání, žijí v různých rodinných a sociálních prostředích, na různých geografických místech. Představa postavení různých jedinců na stejnou startovní čáru může být ve skutečnosti jen iluzí. Nutně se nabízí otázka: pokud jsou lidé různí a odlišných schopností, zajišťuje jejich postavení na stejnou startovní čáru (i když je to reálně nemožné) rovné příležitosti? Nabízí se i odpověď: nezajišťuje. K dosažení rovných příležitostí by v tomto případě bylo potřeba naopak diferencovaného přístupu právě s ohledem na konkrétní schopnosti každého z nich. Vynucování rovnosti si ve skutečnosti žádá nikoli rovný, nýbrž diferencovaný přístup k různým jednotlivcům.

Antidiskriminační zákon dle Štangové (2010) řeší přímou a nepřímou diskriminaci. Přímou diskriminací se dle tohoto zákona rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se

---

<sup>31</sup> Pozitivní akce ve smyslu vědomého a záměrného zvýhodnění určité skupiny oproti ostatním.

<sup>32</sup> Pojetí pozitivních opatření jako dočasné derogace z jinak platného principu rovného zacházení je výslovně stanoveno v různých mezinárodně právních dokumentech, mj. v evropském kontextu v souvislosti s diskriminací na základě pohlaví.

s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientaci, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

Nepřímou diskriminací se dle tohoto zákona rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z výše uvedeného důvodu osoba znevýhodněna proti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

V ustanoveních antidiskriminačního zákona jsou upraveny přípustné formy rozdílného zacházení. Za rozdílné zacházení se nepovažuje, pokud je pro přístup k zaměstnání vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání či realizaci určitých práv a povinností spojených se zaměstnáním nezbytná. Diskriminace není ani rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámec stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

V oblasti rovného zacházení a ochrany před diskriminací působí veřejný ochránce práv jako poradensko-informační a osvětový orgán. Tato koncepce je v souladu s příslušnými antidiskriminačními směnicemi.

## **4.2 Mezinárodní právo v zákazu diskriminace žen**

### **4.2.1 Organizace spojených národů<sup>33</sup>**

Tato organizace vyjadřuje víru v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti a v rovná práva mužů a žen. Na půdě OSN byla připravena a schválena řada mezinárodních dokumentů, které upravují lidská práva a základní svobody. Z hlediska našeho zájmu mezi ně patří: Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluva o politických právech žen, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen a Úmluva o právech dítěte.

---

<sup>33</sup> Jedná se o největší politickou mezivládní organizaci. Cílem je především udržovat mezinárodní mír a bezpečnost při zřeknutí se použití síly nebo její hroby, rozvíjet přátelské vztahy mezi národy založené na zásadě rovnoprávnosti a sebeurčení národů, uskutečňovat mezinárodní spolupráci hospodářskou, sociální, kulturní a humanitární. Její základní listina – Charta spojených národů, byla přijata na mezinárodní konferenci o poválečném uspořádání světa dne 26. 06. 1945 v San Francisku

Některým z výše uvedených dokumentů se budeme věnovat jakožto stěžejní dokumenty, jež se zabývají z různých hledisek diskriminací žen (Štangová, 2010).

- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Smluvní strany se zavázaly uznat právo každého na přiměřenou životní úroveň pro něj i jeho rodinu a na zlepšování životních podmínek. Pakt zakotvuje řadu sociálních práv – zejména právo na práci, na spravedlivou odměnu, na zakládání odborových organizací a účast v nich, právo na zabezpečení před hladem, právo na vzdělání a právo na zdraví.

Všechna tato práva zaručují státy jednotlivcům bez jakékoliv diskriminace.

V čl. 3 tohoto paktu je vysloveně zakotven princip rovnosti mužů a žen při požívání všech práv v Paktu uvedených (Štangová, 2010).

- Úmluva o politických právech žen

Úmluva o politických právech žen z roku 1952 ukládá smluvním státům, aby pro ženy žijící na jejich území zajistily aktivní a pasivní volební právo, tj. právo volit a právo být volené do všech veřejně volených orgánů a dále také právo vykonávat veřejné úřady a všechny veřejné funkce za stejných podmínek, jaké mají muži, a bez jakékoli diskriminace (Štangová, 2010).

- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z 18. 12. 1979 je vyvrcholením dosavadního vývoje mezinárodněprávní regulace procesu emancipace a zrovnoprávnění žen. Jedná se o hlavní nástroj ochrany lidských práv žen.

Státy se zavázaly zakotvit zásadu rovnoprávnosti mužů a žen ve svých národních ústavách nebo jejich příslušných právních předpisech.

Dle Úmluvy má být diskriminační praxe odstraněna s tím, že zahrnuje nejen veřejnoprávní, ale i soukromoprávní akty – např. i diskriminaci v rodině.

Státy se díky této Úmluvě zavazují k přijetí veškerých opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání.

Na základně této Úmluvy byl ustanoven Výbor pro odstranění diskriminace žen jako specializovaný orgán, který především provádí administrativní kontrolu, sleduje dodržování závazků vyplývajících z Úmluvy a dále také projednává zprávy smluvních států o legislativních, soudních, administrativních nebo jiných opatřeních (Štangová, 2010).

#### 4.2.2 Mezinárodní organizace práce (MOP)

Tato organizace patří mezi nejvýznamnější a největší mezinárodní odborné organizace<sup>34</sup> přidružených k OSN. Patří mezi odborné organizace sociální, zdravotní a kulturní. Tato organizace vznikla v roce 1919 v rámci Pařížské mírové konference, její Ústava se stala součástí Versailleské mírové smlouvy.

Tato organizace stanovila, že „všichni lidé bez ohledu na rasu, vyznání nebo pohlaví mají právo na zajištění materiálního a duchovního rozvoje v podmínkách svobody a důstojnosti, ekonomické bezpečnosti a rovné příležitosti“.

Mezi hlavní princip této organizace tedy patří rovnost příležitostí a rovné zacházení.<sup>35</sup> Důležitost této organizace však vidíme v tzv. základních normách, které jsou povinné pro všechny členské státy, a to i bez ratifikace příslušné úmluvy. Jde o zákaz nucené práce, o právo na svobodné odborové sdružování a v neposlední řadě o zákaz diskriminace.

Mezi důležité počiny patří Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty a Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání. Význam zmíněných Úmluv Mezinárodní organizace práce spočívá zejména v tom, že první z nich zavádí zásadu stejného odměňování za práci stejné hodnoty, druhá Úmluva zakazuje diskriminaci na základě stanovených diskriminačních důvodů v zaměstnání nebo povolání.

- Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

Tato Úmluva MOP č. 100 byla přijata 29. 6. 1951 s platností od 23. 5. 1953. Pro tehdejší Československou republiku vstoupila v platnost 30. 10. 1958.

Tato Úmluva upravuje rovnost v odměňování mezi muži a ženami v pracovněprávních vztazích. Členské státy, které ji ratifikovaly, byly povinny zajistit odstranění diskriminace v této oblasti

Dle čl. 2 Úmluvy je každý členský stát povinen zajistit vůči všem zaměstnancům aplikaci zásady rovného odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty. Tato zásada může být provedena vnitrostátním zákonodárstvím, zákoně zavedenými nebo uznávanými metodami stanovení mezd, kolektivními smlouvami mezi zaměstnavateli a zaměstnanci nebo kombinací těchto metod. Úmluva zároveň stanoví, že rozdílná odměňování zaměstnanců, která – bez ohledu na pohlaví – odpovídají rozdílům určeným takovýmto objektivním

---

<sup>34</sup> Mezinárodní odborné organizace přidružené k OSN nadále zůstávají samostatnými mezinárodními organizacemi. Dobrovolně však přijaly status odborných organizací OSN.

<sup>35</sup> Další principy: svoboda volného sdružování a výkonu odborových práv, ochrana mateřství, formuluje i minimální standardy sociálního zabezpečení atd. Činnost je velmi rozsáhlá.

hodnocením práce, jež má být vykonávána, se nebude považovat za odporující zásadě stejného odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty.

- Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

Tato Úmluva byla přijata dne 25. 6. 1958, v platnost vstoupila dne 16. 6. 1960. Pro tehdejší ČSSR vstoupila v platnost dne 21. 1. 1965.

Úmluva stanoví pro smluvní státy povinnost vyhlásit a realizovat vnitrostátní politiku rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání i povolání a k odstranění jakékoli diskriminace. Zároveň stanoví, jakými způsoby mají členské státy zabezpečit realizaci Úmluvy ve vnitrostátním právu a v praxi.<sup>36</sup>

Pro členské státy, které ji ratifikovaly, z Úmluvy vyplývá nejen povinnost neprovádět, nepodporovat a zakázat diskriminaci, ale zároveň povinnost odstranit veškerou nežádoucí diskriminaci prováděnou na základě jakéhokoli diskriminačního důvodu uvedeného v Úmluvě.

#### 4.2.3 Rada Evropy

Rada Evropy je mezinárodní celoevropská organizace, která zajišťuje spolupráci členských států zejména v oblasti podpory demokracie a ochrany lidských i sociálních práv a svobod. Vznikla 5. května 1949 podpisem zakládací listiny, tzv. Londýnské dohody. Sídli ve francouzském Štrasburku. 47 členských států<sup>37</sup> a několik zemí se speciálním statutem tvoří Radu Evropy. Česká republika se stala členem Rady Evropy 30. června 1993.

Misí a cílem Rady Evropy je vytvoření společného demokratického a právního prostoru, který zaručuje dodržování lidských práv, demokracii a respektování zákonů (Council of Europe, 2014).

Mezi důležité počiny patří Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, která říká, že užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení (Evropská úmluv o ochraně lidských práv, 2002).

Další významný počín se nazývá Protokol č. 12 k Evropské úmluvě. Tento protokol obsahuje všeobecný zákaz diskriminace. Původně se však měl týkat pouze práva na rovnost mezi muži a ženami. Avšak je nutné upozornit poměrně nízkým počtem ratifikací Protokolu,

---

<sup>36</sup> Je to např. vydáváním zákonů, podporou výchovných programů k přijetí a provádění této politiky, uplatňování této politiky v poradenství pro volbu povolání, v odborném výcviku a ve zprostředkování práce.

<sup>37</sup> 28 z nich jsou členy Evropské unie.

což je způsobeno zejména příliš širokým základem diskriminace a z něho vyplývající obavy států z důsledků aplikace Protokolu<sup>38</sup>(Štangová, 2010).

- Evropská sociální charta

Evropská sociální charta vstoupila v platnost dne 26. 02. 1965. Pro Českou republiku vstoupila v platnost 3. 12. 1999.

Jedná se o významný katalog evropských hospodářských a sociálních práv, na jehož přípravě se podílela Mezinárodní organizace práce.

Tato charta byla revidována a posílila princip rovného zacházení mužů a žen a zákaz diskriminace. Dále zlepšuje postavení zaměstnaných matek a otců.

Pro účely kontroly dodržování závazků vyplývajících z Evropské sociální charty byl zřízen Evropský výbor pro sociální práva<sup>39</sup>, což je nezávislý orgán jmenovaný Výborem ministrů ze strany nezávislých a bezúhonných odborníků s uznávanou odbornou způsobilostí v mezinárodních sociálních záležitostech (Štangová, 2010).

#### **4.2.4 Dokumenty primárního práva (EU) z hlediska diskriminace žen**

- Maastrichtská smlouva (Smlouva o Evropské unii)

Dne 7.2.1992 byla podepsána Smlouva o Evropské unii a po složitém ratifikačním procesu vstoupila v platnost dne 1.11.1993.

V rámci smlouvy o Evropském společenství pak byly výrazně rozšířeny oblasti spolupráce (občanství Unie, hospodářská a měnová politika, sociální politika, vzdělávání a odborná příprava mládeže, kultura, ochrana zdraví, ochrana spotřebitele, transevropské sítě, výzkum a technologický rozvoj, životní prostředí, hospodářský rozvoj) a nově upraveny pravomoci institucí, zejm. posílena role Evropského parlamentu v legislativním procesu zavedením procedury spolurozhodování. Klíčovým projektem ekonomické integrace se stala hospodářská a ekonomická unie (Plechanová, 2014).

Avšak pro účely této práce je důležitá Dohoda o sociální politice, jež je součástí Smlouvy o Evropské unii. Dohoda vymezuje i několik oblastí, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost. Mezi nimi je i zlepšení pracovního prostředí a pracovních podmínek a rovnost příležitostí mužů a žen na pracovním trhu (Štangová, 2010)

- Amsterodamská smlouva

---

<sup>38</sup> Česká republika Protokol č. 12 podepsala, ale zatím neratifikovala.

<sup>39</sup> Dříve Výbor expertů

Tato smlouva byla podepsána 2. 10. 1997 v Amsterdamu, v platnost vstoupila dne 1. 5. 1999, přičemž hlavním cílem smlouvy bylo připravit ES/EU na další rozšíření počtu členských států a zároveň vylepšit jejich institucionální systém.

Z hlediska našeho zájmu je Amsterodamská smlouva významná tím, že díky ní byl princip rovnoprávnosti pohlaví povýšen mezi hlavní cíle Smlouvy o Evropském společenství. Jsou zde podporované rovné příležitosti mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti. Také se zde upravuje zásada o stejné odměně mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci (za práci stejné hodnoty).

Důležité je ustanovení čl. 119. Toto ustanovení umožňuje dosažení méně disproporčního zastoupení obou pohlaví v těch oblastech, v nichž tomu tak doposud není. Uskuteční se to přechodným zvýhodněním méně zastoupeného pohlaví. Cílem tohoto ustanovení je zlepšit postavení žen na trhu práce (Štangová, 2010).

- Niceská smlouva

Niceská smlouva byla přijata 26.2-2001, v platnost vstoupila dne 1. 2. 2003. Je dovršením procesu zahájeného Amsterodamskou smlouvou s cílem úspěšně zvládnout úkoly související s rozšířením Evropské unie.

Tato smlouva řeší:

- a) sociální zabezpečení a ochranu pracovníků,
- b) ochranu pracovníků při skončení pracovního poměru,
- c) zastupování a kolektivní ochrana,
- d) podmínky zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí,
- e) boj proti sociálním vyloučením.

V rámci přípravných jednání byly přijaty dva dokumenty. Jsou jimi Charta základních lidských práv EU a Evropská sociální agenda.

V rámci Charty základních lidských práv EU je důležité zmínit část III., jež je nazvaná rovnost. Je zde deklarována rovnost před zákonem a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví a dalších diskriminačních znaků, jejichž výčet je demonstrativní. Dále se zde upravuje i rovnost mužů a žen.

Evropská sociální agenda rozpracovává mnoho oblastí, např. vytvoření více a lepších pracovních míst nebo boj proti chudobě. Důležitý bod pro nás je však podpora rovnosti pohlaví (Štangová, 2010).



#### 4.2.5 Antidiskriminační směrnice Rady evropských společenství

Jedná se o hlavní nástroj harmonizace pracovního práva v Evropských společenstvích/EU. Jestliže členský stát neučiní ve lhůtě stanové směrnicí opatření potřebná k její implementaci do vnitrostátní právní úpravy nebo přijme opatření, která nejsou dostačující či úplná, mohou se občané daného státu domoci svých práv tak, že se odvolají přímo na směrnici (Štangová, 2010).

- Směrnice Rady ES č. 75/117 EEC, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejného odměňování

Tato antidiskriminační směrnice významně ovlivnila rovnost v odměňování mužů a žen. Směrnice upravuje řadu opatření směřujících ke zlepšení právní ochrany zaměstnanců, konkretizuje čl. 119 Římské smlouvy.<sup>40</sup>

Směrnice zavedla koncept stejné odměny za práci stejné hodnoty (rovnocennou práci).

V čl. 1 Směrnice stanoví, že zásada stejné odměny znamená odstranění veškeré diskriminace z důvodu pohlaví s ohledem na všechny aspekty a podmínky odměňování za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.

Tento koncept stejného odměňování za stejnou (rovnocennou práci) je nutné chápat tak, že každá žena, která vykonává stejně náročnou práci jako muž, musí dostat stejnou odměnu jako muž, jestliže pro rozdíl v odměňování neexistuje vysvětlení nikoli diskriminační povahy.

Pojem „stejně práce“ není totožný s pojmem „identická práce“, ale je potřeba ho chápat jako práci rovnocennou, práci stejné hodnoty.

Směrnice zakazuje diskriminaci podle pohlaví ve vztahu k veškerým formám a podmínkám odměňování.<sup>41</sup> Podnikové tarifní systémy pro muže a ženy musí být založeny na stejných kritériích.

Členské státy se také zavazují zajistit občanům možnost domáhat se jejich nároků na rovnost v odměňování soudní cestou, dojde-li k selhání jiných kompetentních úřadů (Štangová, 2010).

---

<sup>40</sup> Původním zdrojem práva na rovné zacházení s muži a ženami v zaměstnání. Hlavním cílem tohoto ustanovení bylo zajišťovat a prosazovat princip rovné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty na území všech členských států.

<sup>41</sup> To znamená, že musí dojít k odstranění veškeré diskriminace z důvodu pohlaví, pokud jde o všechny aspekty a podmínky v odměňování.

- Směrnice Rady ES č. 76/207 EEC, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky

Tato směrnice se vztahuje na pracovní poměr po celou dobu jeho existence.<sup>42</sup> Jeho cílem je rovněž vytvořit podmínky pro rovnoprávný přístup zaměstnanců obou pohlaví k přípravě na povolání a k sociálnímu zabezpečení

Je zde definována zásada stejného zacházení jako stav, kdy neexistuje jakákoli diskriminace z důvodu pohlaví, ať přímo nebo nepřímo, s odvoláním především na manželský nebo rodinný stav. Toto ustanovení sice jakoukoli diskriminaci z důvodu pohlaví zakazuje, pojem diskriminace však nedefinuje.

Jsou povoleny výjimky, pokud jde o národní právo, jestliže zaměstnání příslušníka určitého pohlaví je nezbytným předpokladem pro výkon určité činnosti.<sup>43</sup>

Tato směrnice byla později novelizována o podrobné definice jednotlivých forem diskriminace, a to diskriminace přímé i nepřímé včetně obtěžování, sexuálního obtěžování nebo návodu k diskriminaci. Novela se týká i oblasti samostatné výdělečné činnosti, resp. povolání obecně.

Novelizovaná Směrnice připouští určité odchylky ze zásady rovného zacházení, resp. obecně uvádí, jaké jednání nebude považováno za diskriminační, pokud se členský stát rozhodne příslušného ustanovení využít. Podmínky k naplnění tohoto ustanovení jsou dány tehdy, jestliže rozdílné zacházení založené na vlastnostech spojených s pohlavím osoby, je dáno povahou profesní činnosti. Nebo i tehdy, pokud z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a rozhodující profesní požadavek, je-li jeho cíl oprávněný a požadavek přiměřený (Štangová, 2010).<sup>44</sup>

- Směrnice Rady ES č. 97/80 EC, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

Tato směrnice se týká opatření v oblasti občanského soudního řízení. Tato opatření mají zajistit ochranu osobám, které se cítí poškozeny tím, že vůči nim nebyla uplatněna zásada rovného zacházení. Uvedou-li před soudem skutečnosti, ze kterých je možné dovodit,

<sup>42</sup> Od jeho vzniku až po skončení.

<sup>43</sup> Jde zde jednak o povolání, kde pohlaví zaměstnance představuje rozhodující faktor, kromě toho jde i o povolání, kde je možné určité ohrožení zdraví, zejména u žen.

<sup>44</sup> Jako příklad naplňující tuto výjimku je možné uvést např. požadavek na muže – herce na roli Othella.

že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, bude povinností žalovaného prokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo (Štangová, 2010).

- Směrnice Rady ES č. 96/34 EC, o rámcové smlouvě o rodičovském volnu uzavřená UNICE, CEEP a ETUC

Hlavním cílem této Směrnice je uvést v účinnost k ní připojenou rámcovou smlouvu o rodičovské dovolené, která byla uzavřena v prosinci 1995 mezi nejreprezentativnějšími odborovými organizacemi na evropské úrovni – UNICE, CEEP a ETUC.

Směrnice zavádí opatření ke sladění pracovního a rodinného života a podporuje rovné příležitosti a rovný přístup k ženám a mužům. Právě muži by měli být podporováni tak, aby měli možnost vzít na sebe stejný díl rodičovských povinností jako ženy.

Podle této Směrnice je právo na rodičovské volno pojímáno jako individuální a nepřenosné právo každého z rodičů, které umožňuje, aby o dítě pečovala matka, otec nebo oba současně. Stejně právo Směrnice přiznává rovněž osobám, které převzaly dítě do své péče (Štangová, 2010).

- Směrnice Rady ES č. 2004/113 EC, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování

Jedná se o to, aby se při výpočtu výše pojistného a pojistného plnění nepoužíval faktor pohlaví (Štangová, 2010).

- Směrnice Rady ES č 92/85 EEC, o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zavádění opatření ke zlepšování zdraví a bezpečnosti při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících

Směrnice směřuje ke zlepšování ochrany zdraví a bezpečnosti práce těhotných pracovníků, pracovníků krátce po porodu a pracovníků kojících.

Směrnice zakazuje zaměstnavatelům jednostranně rozvázat pracovní poměr s těmito ženami, a to od začátku těhotenství do konce mateřské dovolené (Štangová, 2010).

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady ES č. 2006/54 EC, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání

Jelikož úprava problematiky rovného zacházení a zákazu diskriminace mezi muži a ženami nebyla příliš přehledná, byla vypracována nová úprava. Došlo k přepracování výše uvedených směrnic.

Cílem tohoto přepracování měl co nejpřesněji odrážet aktuální stav komunitárního práva. Od nové úpravy se neočekávalo, že přinese významné změny, šlo hlavně o soustředění dosavadní úpravy obsažené v několika směrnicích a některých nových prvků vyplývajících z judikatury Evropského soudního dvora do jednoho dokumentu (Štangová, 2010).

## **5 Názory žen na své postavení na trhu práce v okrese Břeclav**

Bylo provedeno šetření mezi náhodně vybranými ženami v okrese Břeclav. Byla použita dotazníková metoda. V rámci této metody je použit prostý náhodný výběr. Prostý náhodný výběr je základním a v praxi nejpoužívanějším typem výběru. Jde o výběr, při němž mají všechny jednotky základního souboru stejnou pravděpodobnost, že do výběru budou zařazeny.

Bylo použito písemné dotazování (papírové, facebook, online-dotazník) a osobní oslovování (na ulici, návštěva známých apod.).

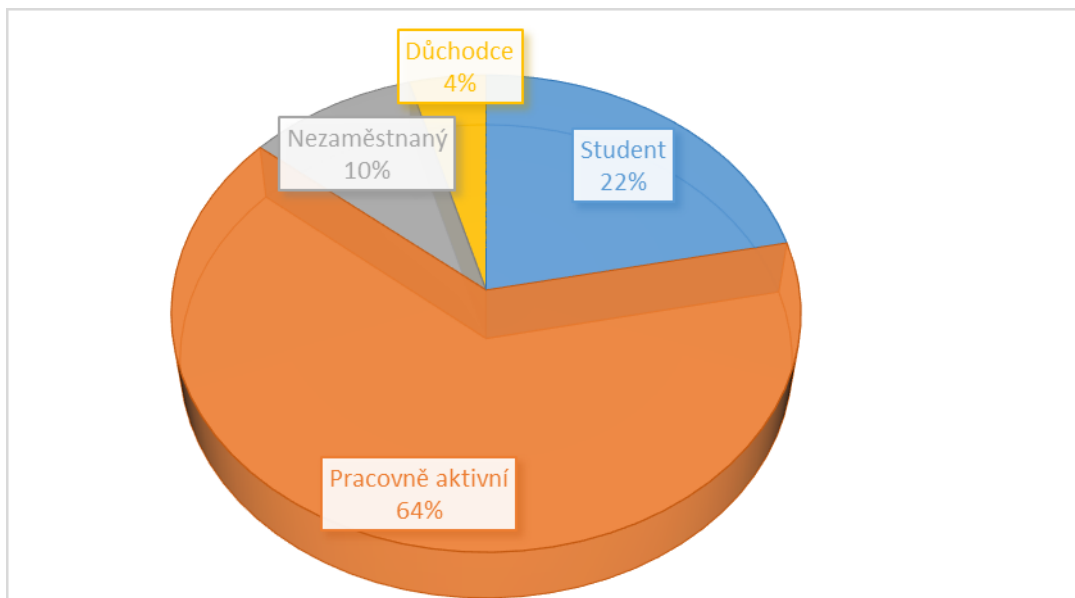
Počet obyvatel města žen dle ČSÚ (2014) je 24 682. Z toho žen je 12 782 a z toho žen 15 + je 11 180. Dotázaných bylo 350 žen 15 +. Jedná se tedy o 3,3% dotázaných žen. Odpovědělo však 115 žen. Většina žen, které neodpověděly, byly z osobního oslovení na ulici. Byly tedy zkoumány ženy ve věku 15 a výše s trvalým pobytem ve městě Břeclav.

### **Vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření**

Z výše uvedeného grafu č. 5.1 vyplývá „společenský status“ dotazovaných žen. V rámci této práce je tento statut rozdělen na pracovně aktivní, studenty, nezaměstnané a důchodce. Lze vidět, že více jak polovinu žen tvoří pracovně aktivní (64%). Tuto velkou skupinu doplňuje druhá větší skupiny studentek (22%). Další dvě skupiny dotazovaných žen jsou již malé, přesto však neméně důležité, jedná se o nezaměstnané ženy (10%) a

důchodkyně (4%). Z tohoto rozdělení vyplývá, že výsledky dotazníku bude nejvíce ovlivňovat názory pracovně aktivních žen na zkoumanou problematiku.

Graf č. 5.1 Rozdělení respondentů podle statusu na trhu práce

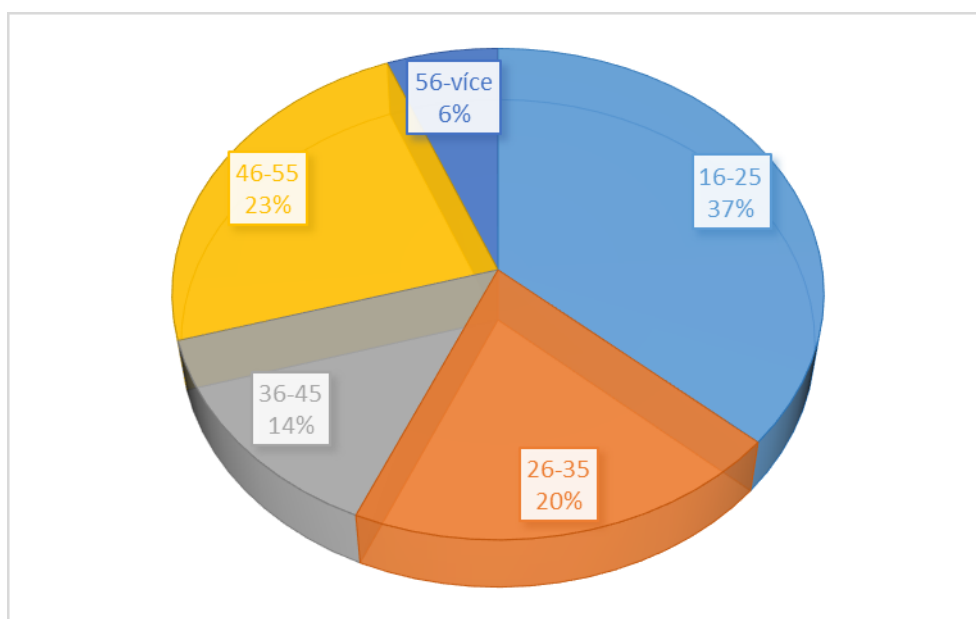


Zdroj: vlastní zpracování

Na grafu č. 5.2 lze sledovat věkovou strukturu dotazovaných žen. Nejvíce odpovědí bylo získáno od žen ve věkové kategorii 16-25 (37%) a ve věkové kategorii 26-35 (20%). Tyto dvě kategorie dohromady tvoří 57% všech odpovědí. Další věkové kategorie dotazníku jsou věková kategorie 36-45 (14%), věková kategorie 46-55 (23%) a věková kategorie 56 – více 6%.

Lze vypořádat, že nejvíce odpovědí bylo získáno od žen ve věkové kategorii 16-25, 26-35 a 46-55.

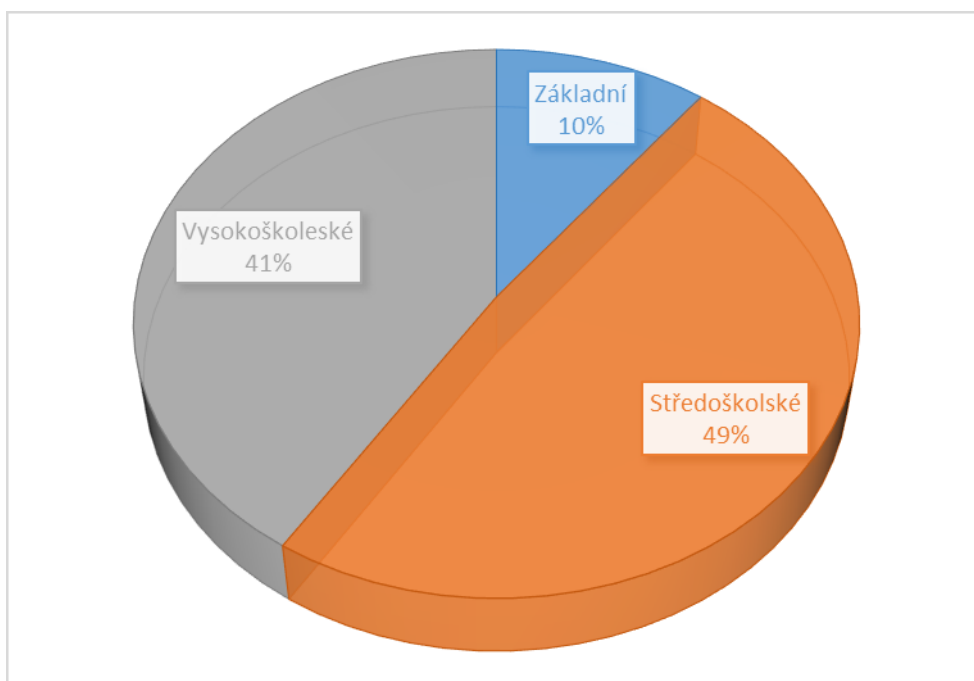
Graf č. 5.2 Věková struktura respondentů



Zdroj vlastní zpracování (2015)

V rámci vzdělání byly použity tři základní kategorie (graf č. 5.3). Vzdělání základní, středoškolské a vysokoškolské. Největší zastoupení žen bylo se vzdělání středoškolským (49%) a vysokoškolským (41%). Nejmenší zastoupení tvoří ženy se základním vzděláním (10%).

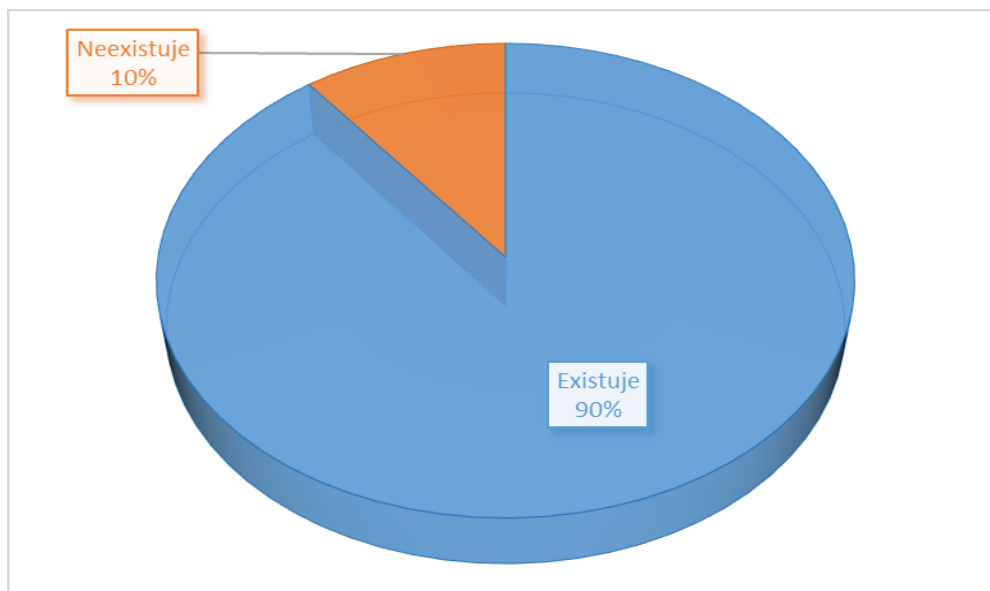
Graf č. 5.3 Vzdělanostní struktura respondentů



Zdroj: vlastní zpracování (2015)

Z grafu č. 5.4 se téměř všechny ženy shodnou na tom, že diskriminace dle pohlaví (globálně) existuje. Jedná se až o 90% odpovědí. Pouze 10% žen si myslí, že diskriminace dle pohlaví neexistuje.

Graf č. 5.4 Názory na existenci diskriminace podle pohlaví z globálního pohledu

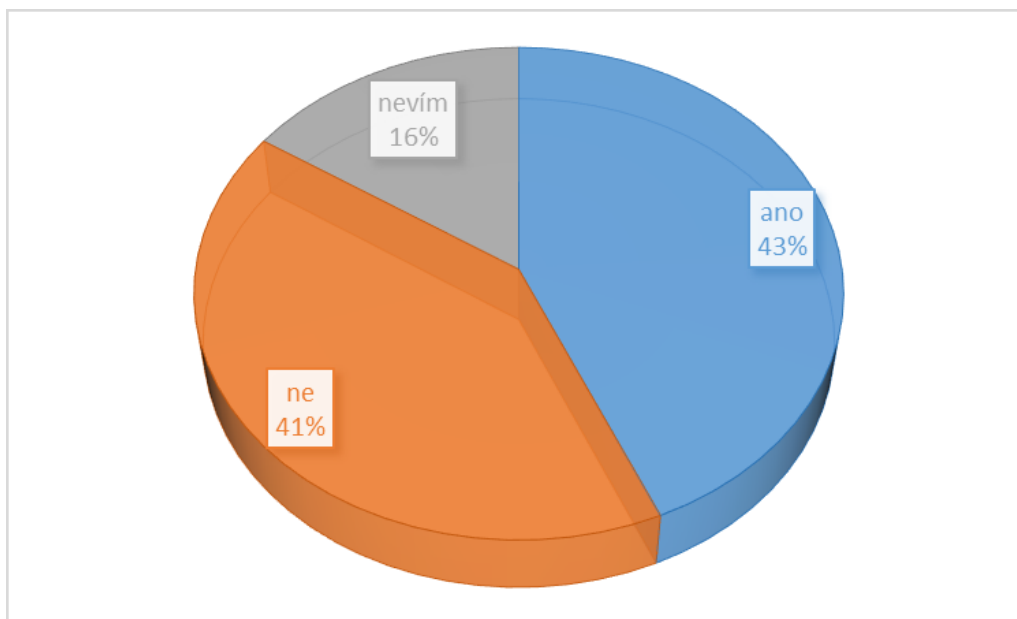


Zdroj: vlastní zpracování (2015)

Na grafu č. 5.5 sledujeme, co si ženy myslí o situaci na Břeclavsku. Lze vypořovat zajímavou změnu. Zatímco z pohledu globálního na diskriminaci dle pohlaví dle většiny žen diskriminace existuje, tak v rámci Břeclavska jsou již odpovědi jiné. V rámci diskriminace dle pohlaví na Břeclavsku je situace taková, že 43% žen si myslí, že tato diskriminace existuje. Naopak 41% si myslí, že diskriminace neexistuje. 16% žen neví, zda diskriminace dle pohlaví existuje či neexistuje.

Mohli bychom tedy říci, že ženy na Břeclavsku si myslí, že diskriminace dle pohlaví v globálním měřítku existuje, ale v rámci samotného Břeclavska již vznikají dvě velké skupiny s protichůdnými názory.

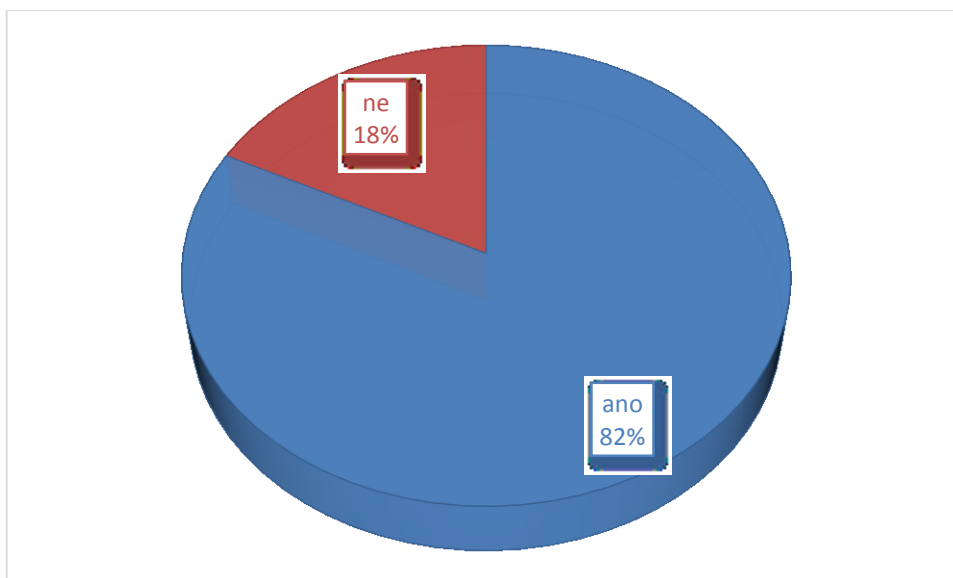
Graf č. 5.5 Názory na existenci diskriminace dle pohlaví v okrese Břeclav



Zdroje: vlastní zpracování (2015)

Graf č. 5.6 řeší odpovědi žen, které odpověděly kladně na předchozí otázku.<sup>45</sup> Až 82% z těchto žen si myslí, že se tato diskriminace projevuje nižší mzdou. Pouhých 18% žen si naopak myslí, že ne.

Graf č. 5.6 Mzdová diskriminace za stejně vykonanou práci



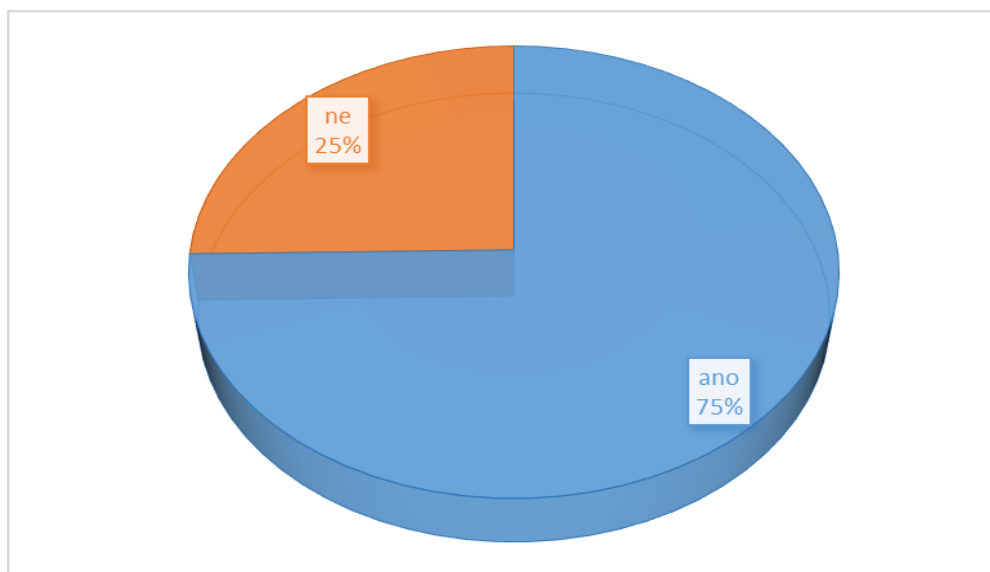
Zdroje: vlastní zpracování (2015)

<sup>45</sup> Kladná odpověď na otázku zda existuje diskriminace dle pohlaví na Břeclavsku.



Graf č. 5.7 řeší odpovědi žen, které odpověděli kladně na předchozí otázku ohledně toho, zda existuje diskriminace dle pohlaví na Břeclavsku. Tyto ženy si myslí, že je tato diskriminace způsobena také tím, že zaměstnavatelé dávají raději přednost muži před ženou. Jedná se až o 75% žen. Naopak 25% žen si myslí, že ne.

Graf č. 5.7 Preference při zaměstnávání žen a mužů



Zdroje: vlastní zpracování (2015)

Na grafu č. 5.8 dotázané ženy odpovídají na otázku ohledně toho, zda se samotné setkaly s nerovným zacházením, a to buď na sobě, nebo ve svém okolí.<sup>46</sup>

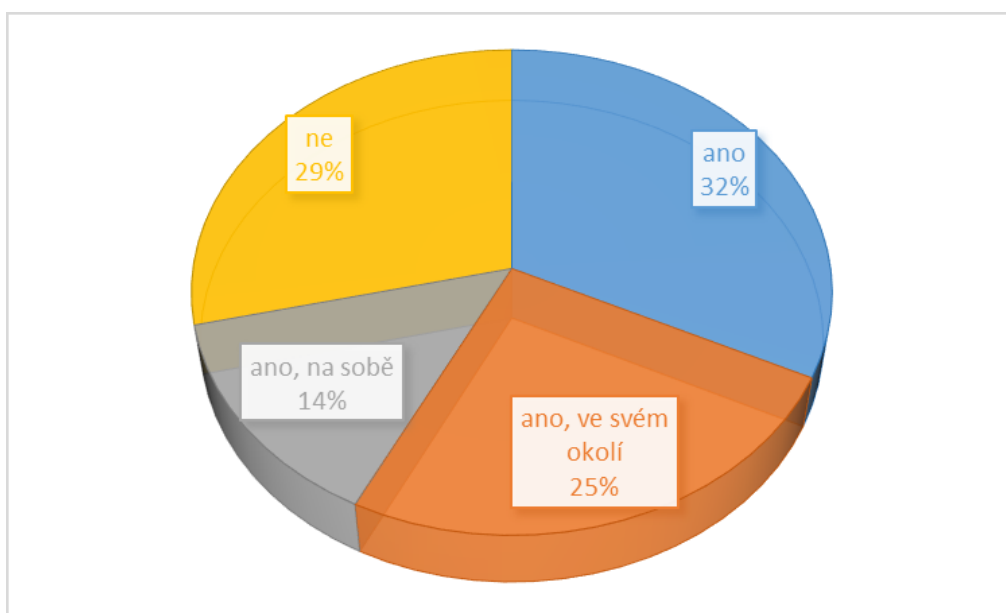
Až 32% žen se vyjádřilo odpovědí ano. Dalších 14% žen svoji odpověď specifikovaly a vyjádřily se v tom smyslu, že se s nerovným zacházením setkaly přímo na sobě. Tyto dvě skupiny žen doplňuje třetí skupiny žen, která také specifikuje svoji odpověď, a to tak že se setkaly s nerovným zacházením ve svém okolí (25%). Tyto tři důležité skupiny pak tvoří až 71% žen, které se vyjádřily souhlasně. V tomto případě můžeme říct, že mluvíme o velké části žen, které se nějaký způsobem setkaly s nerovným zacházením.<sup>47</sup>

Pouze 29% žen se vyjádřilo, že se vůbec nesetkaly žádným způsobem s nerovným zacházením.

<sup>46</sup> Tato otázka řeší diskriminaci globálně.

<sup>47</sup> S nerovným zacházením z jakéhokoliv důvodu.

Graf č. 5.8 Osobní zkušenost



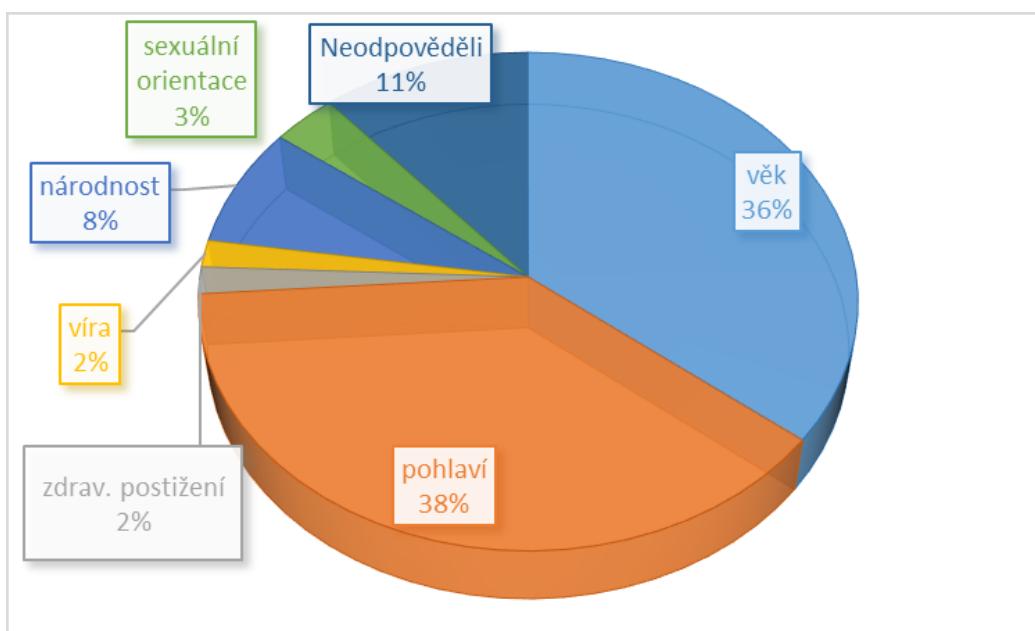
Zdroj: vlastní zpracování (2015)

Graf č. 5.9 řeší otázku toho, z jakého důvodu dochází k diskriminaci u žen, které se vyjádřily souhlasně vůči předchozí otázce. Kategorií na výběr bylo mnoho. Jedná se o pohlaví, věk, zdravotní postižení, víru, národnost či sexuální orientaci.

Nejvíce žen se vyjádřilo tak, že k diskriminaci žen dochází z důvodu pohlaví (38%) a věku (36%). Tedy z toho vyplývá, že být ženou a staršího věku, je velikou nevýhodou na trhu práce.

Další oblasti již nejsou tak významné. Národnost (8%), sexuální orientace (3%), víra (2%) a zdravotní postižení (2%). Mnoho žen se nevyjádřilo z nezjištěných důvodů (11%).

Graf č. 5.9 Důvody nerovného zacházení

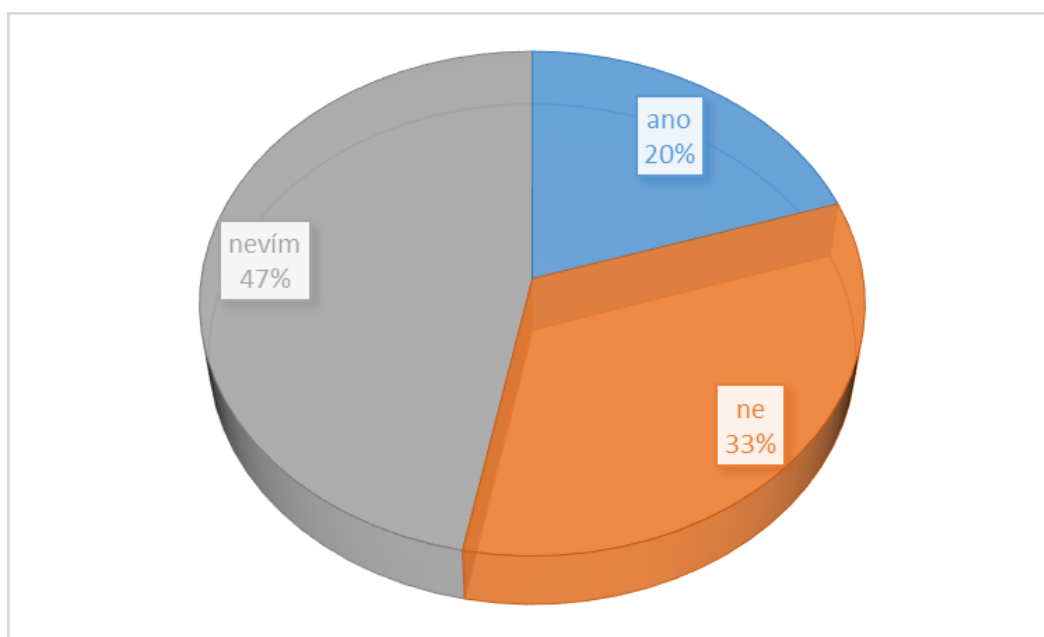


Zdroj: vlastní zpracování (2015)

Graf č. 5.10 nám dává představu o tom, zda si ženy myslí, že mají stejné šanci při hledání pracovní pozice jako muži. Až 47% žen neví. Dalších 33% žen se vyslovilo pro ne. Zbylých 20% ano.

Z tohoto grafu tedy lze dojít k závěru, že v oblasti hledání nové práce ženy na Břeclavsku spíše nespátřují zhoršenou pozici oproti mužům. Avšak musíme vzít v potaz, že velké množství žen (47%) nedokáže tuto situaci posoudit

Graf č. 5.10 Rovné příležitosti na trhu práce



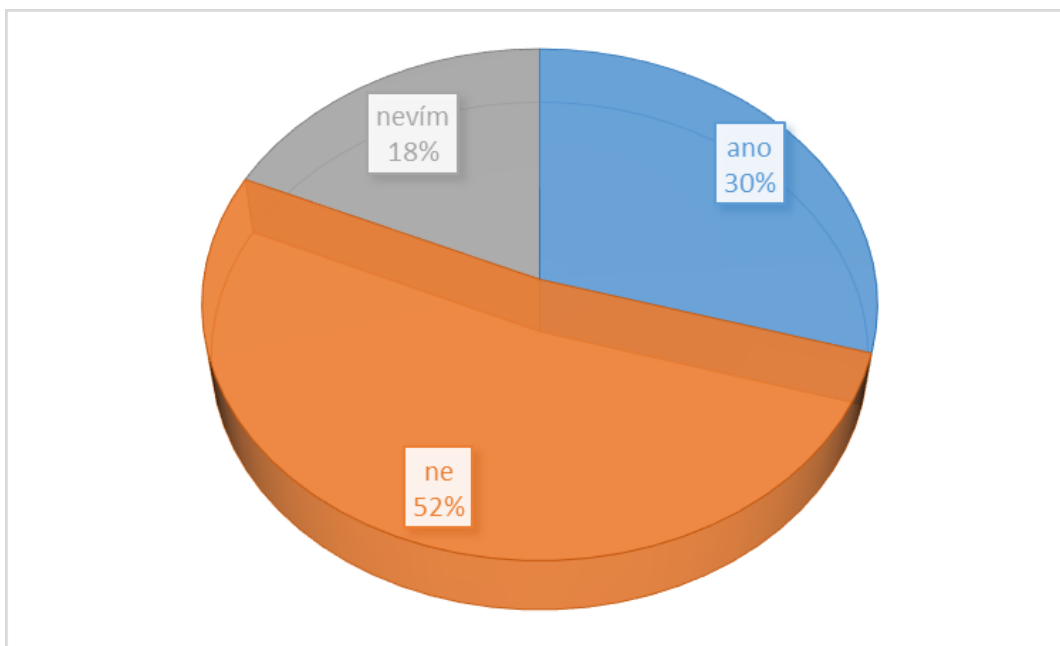
Zdroj: vlastní zpracování (2015)

Oproti předchozímu grafu lze na grafu č. 5.11 vidět radikální změnu. Zatímco ohledně možnosti hledání nové práce ženy spíše nespatřují problém nerovnosti, tak naopak v možnosti karierního postupu v zaměstnání ženy vidí problém.

Ženy si až v 52% myslí, že nemají stejné možnosti karierního postupu v zaměstnání jako muži. Pouze 30% se naopak vyslovalo opačným názorem. Zbýlých 18% neví.

Tento stav je dán tím, že společnost, zejména pak zaměstnavatelé, vnímají ženy ohledně karierního postupu problematicky. Zaměstnavatelé očekávají, že žena spíše dá přednost dětem a rodině před pracovní kariérou. Případně zaměstnavatelé očekávají, že žena nezvládne skloubit rodinný život s profesním.

Graf č. 5.11 Možnosti kariérního postupu v zaměstnání

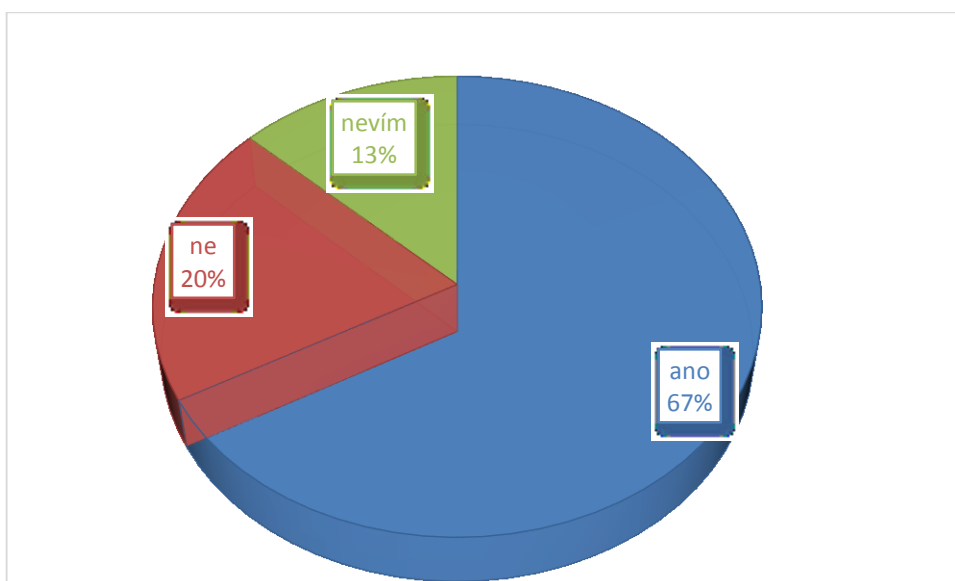


Zdroj: vlastní zpracování (2015)

Z grafu č. 5.12 lze sledovat problematiku mateřství, péče o dítě a domácnost. Většina žen (67%) se shodne, že mateřství, péče o dítě a domácnost představuje ztrátu kariérního postupu. Pouze 20% žen si myslí, že tyto sledované kategorie nejsou problémem pro kariérní postup. Zbýlých 13% žen neví.

Tento stav je pravděpodobně dán ztrátou kompetencí po mateřské dovolené a změnou žebříčku hodnot, kdy spíše pracovní výkony jdou do pozadí a naopak ženě více záleží na blahu a zdravém rozvoji dítěte a o vytvoření rodinné pohody.

Graf č. 5.12 Bariéry (mateřství, péče o dítě a domácnost)

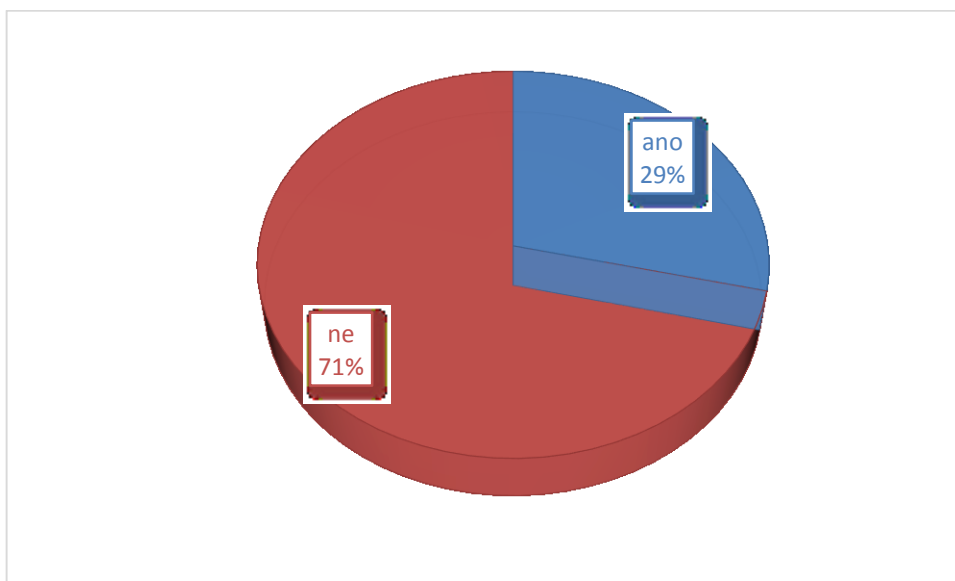


Zdroje: vlastní zpracování (2015)

Graf č. 5.13 přináší šokující zjištění. V případě, že žena se cítí být diskriminovaná, tak 77% žen neví kam se obrátit. Pouhých 29% žen by vědělo, kam se obrátit.

Jak je všeobecně známo, poslední desetiletí se této problematice (rovnost mužů a žen) věnuje společnost intenzivně. Proto je až alarmující, že tak velké množství žen na Břeclavsku neví, jak by měly jednat v případě, že dojde k diskriminaci v rámci naší problematiky.

Graf č. 5.13 Informace o možnostech eliminace diskriminace



Zdroj: vlastní zpracování (2015)

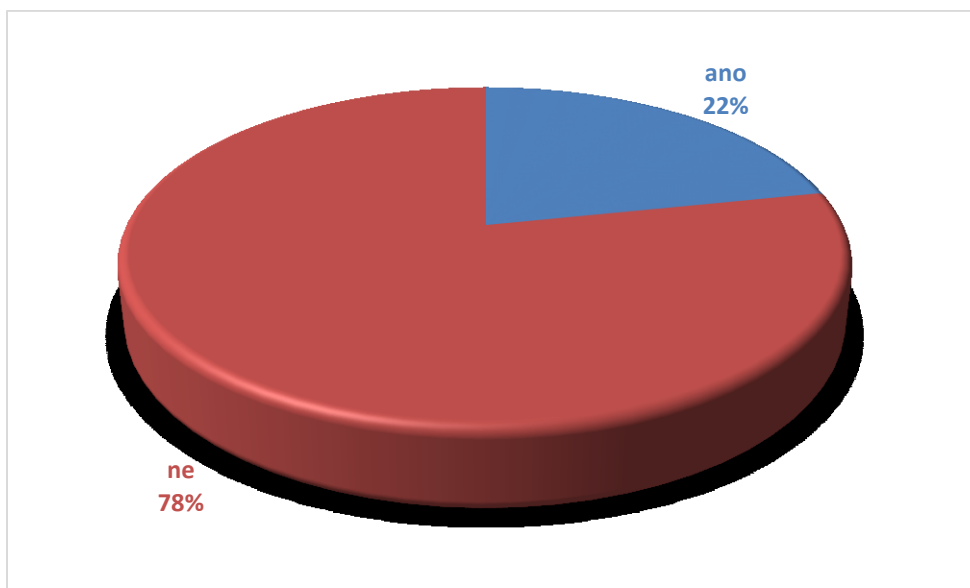
Graf č. 5.14 nám ukazuje mínění žen na současnou legislativu ohledně situaci žen na trhu práce. Až 78% žen si myslí, že legislativa je špatná. Pouze 22% žen si myslí, že je dobrá.

Tento názor na legislativu dle mého názoru vzniká z nízké informovanosti žen, vesměs společnosti. Jak jsme mohli vidět v předešlé kapitole, tak se této problematice v současnosti legislativa věnuje ve velké míře.

Poslední otázka je bez grafu, protože jsem se respondentek tázal, jak by osobně řešily diskriminaci na trhu práce v Břeclavi. Odpovědi byly různorodé, např.:

- lepší dohled,
- větší možnosti pro ženy,
- postihy za náznaky diskriminace,
- častější kontroly z úřadů,
- přísnější zákony.

Graf č. 5.14 Dostatečnost legislativy



Zdroj: vlastní zpracování (2015)

## 6 Návrhy a doporučení

### Dodržování priorit stanovených institucemi EU

Rovnost žen a mužů a lepší využití ženského talentu a dovedností má zásadní význam nejen pro odstranění platové nerovnosti mezi ženami a muži, ale i pro dosažení cílů prorůstové strategie Evropa 2020, kterou si EU vytkla pro toto desetiletí. Jejím cílem je vytvořit více kvalitních pracovních míst, zvýšit zaměstnanost žen v rámci cíle 75 % zaměstnanosti všech osob ve věku 20 až 64 let a zajistit, aby do roku 2020 čelilo chudobě a sociálnímu vyloučení nebo jimi bylo ohroženo o 20 milionů lidí méně.

Snížení genderové platové nerovnosti je prioritou, s níž přichází i řada oblastí politiky. Například: Evropský pakt pro rovnost žen a mužů přijatý vedoucími činiteli EU v roce 2011, Akční rámec pro rovnost žen a mužů schválený evropskými sociálními partnery v roce 2005.

Sdělení Evropské komise o rozdílech v odměňování žen a mužů z roku 2007 obsahuje návrh na řadu opatření, jež mají platovou nerovnost řešit. Patří k nim např. důslednější uplatňování stávajících předpisů, boj proti platové nerovnosti v rámci politik zaměstnanosti, propagování rovného odměňování mezi zaměstnavateli, prostřednictvím sociálního partnerství a výměny osvědčených postupů v rámci EU.

Odstranění genderové platové nerovnosti pomocí legislativních i nelegislativních opatření je stěžejním cílem „Strategie pro rovnost žen a mužů (2010-2015)“, kterou představila Evropská komise. Strategie přichází s opatřeními v pěti oblastech: ekonomie a trh práce; rovnost odměňování, rovnost ve vyšších funkcích, potírání násilí na základě pohlaví a podpora rovnosti žen a mužů mimo EU.

V březnu 2014 Komise zveřejnila doporučení zaměřující se na transparentnost odměňování. Cílem doporučení je mimo jiné navrhnout opatření, která by umožnila členským státům dosáhnout lepší transparentnosti odměňování ve firmách, například zlepšením podmínek, za jakých mohou zaměstnanci získat informace o odměňování, či zavedením systémů vykazování odměn či genderově neutrální klasifikace práce ve firmách.

V letech 2012 a 2013 Komise podpořila zaměstnavatele v jejich úsilí o eliminaci nerovnosti mužů a žen v odměňování projektem „Rovnost se vyplácí“. Cílem projektu bylo zvyšovat povědomí podniků o problematice rovnosti žen a mužů a rovného odměňování, tedy více zpřístupnit potenciál pracovní síly, který představují ženy, v kontextu demografických změn a chybějících dovedností (Evropská unie, 2014).



## Využití nástrojů politiky zaměstnanosti

Toto doporučení souvisí s tím, že velká část žen na Břeclavsku si myslí, že díky mateřství, péči o rodinu apod. nemá stejno šance při kariérním postupu jako muži.

Žena na mateřské dovolené či rodičovské dovolené ztrácí kontakt se společností, ztrácí aktuální obraz o potřebách pracovního trhu, protože je z něho na určitý čas vyčleněna z důvodu pečovatelských povinností o dítě. Proto je vhodné využívat poradenské programy, které ženám se začleňováním se do společnosti a na trh práce pomohou.

Dle Evropské unie (2012) další možností, jak se vrátit zpět na trh práce, obzvláště pokud byly ženy delší dobu na RD, a zastavily tak aktuální profesionální rozvoj, je využití programu Stáže ve firmách, kde mohou získat praxi a odborné zkušenosti až po dobu šesti měsíců. To může pomoci při hledání práce a získání praxe i těm ženám, které před mateřskou dovolenou ještě nepracovaly. Tato stáž je i užitečným nástrojem k poznání, jak se za dobu, kdy byly bez stálého místa, změnila situace v jejich oboru. Po úspěšném ukončení stáže získají účastníci certifikát o jejím absolvování. Stáž ve firmě představuje investici stážisty do své vlastní budoucnosti a možnost lepšího uplatnění na trhu práce.

V neposlední řadě vzniká i spousta projektů na podporu podnikání žen po mateřské dovolené, kde je cílem motivovat ženy k reintegraci na trh práce formou samostatného podnikání a poskytnout jim v tom podporu. Ženy jsou často díky rodinným povinnostem izolovány od pracovního prostředí, což vede k oslabení pracovních návyků, dovedností a někdy i ztrátě sebedůvěry. Řada zaměstnavatelů nerealizuje kroky, které by soulad rodinného a pracovního života zlepšovaly. Mladé ženy, které založily rodinu nebo ji plánují založit a ženy pečující o děti, mají časté problémy s uplatněním na trhu práce. Pro velkou část žen v této situaci může přitom samostatné podnikání díky značné časové flexibilitě představovat efektivní řešení.

V rámci hledání práce mohou ženy využít Integrovaný systém typových pozic (ISTP), který představuje průběžně aktualizovaný soubor informací o světě práce a nástrojů pro využití těchto informací. Jádrem systému je Kartotéka typových pozic (KTP). Je to databáze o struktuře, náplni jednotlivých profesí, mzdách, požadované kvalifikaci, školách i volných pracovních místech. Součástí systému je rovněž poradenský nástroj JOB-TIP, který využívá informace z KTP a pomáhá klientům při hledání práce, případně inspiruje k doplnění nebo rozšíření kvalifikace.

## **Možnosti řešení diskriminačního jednání**

Bránit se lze několika způsoby. Nejprve je dobré pokusit se řešit diskriminační jednání přímo s nadřízeným, který je odpovědný za odměňování.

Pokud nepomůže rozhovor s vedoucím, lze se obrátit se stížností na odborovou organizaci, pokud na vašem pracovišti nějaká existuje.

Další možností řešení diskriminačního jednání je jeho oznámení oblastnímu inspektorátu práce. Inspektoráty práce vykonávají kontrolu nad dodržováním zákazu diskriminace zaměstnavatelem a mohou mu uložit pokutu až do výše 400 000 Kč za spáchání správního deliktu na úseku rovného zacházení. Inspektoráty jsou rozděleny podle krajů a jejich příslušnost se určuje podle sídla zaměstnavatele.

Se stížností na diskriminační jednání se lze obrátit i na veřejného ochránce práv. "

Poslední možností je pak podání žaloby k soudu. Žalobou se můžete domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby vám bylo dáno přiměřené zadostiučinění (Tetřevová, 2011).

## **Působení na subjekty na trhu práce**

Proškolování úředníku v oblasti rovných příležitostí žen a mužů. Zde jasně vidím úlohu ministerstva vnitra, které má vzdělávání úředníků a úřednic územních samosprávných celků na starosti.

Vzdělávání i osvěta v této problematice jsou velmi důležité pro úřednictvo územních samosprávných celků, neboť se jedná o téma, které je v naší společnosti stále ještě silně tabuizováno, zaměstnanci se bojí problémů, pokud by se začali rovnými příležitostmi zabývat, a vedení úřadů většinou nechce, aby se rovnými příležitostmi zabývali. Je tedy důležité, aby se úředníci v této problematice vyznali.

Stejně je tak důležitá osvěta všech ostatních členů společnosti. Např. prostřednictvím médií, ve školách či pořádat nárazové akce.

## **Využívání flexibilních forem zaměstnání**

Práce z domova - je jednou z nejčastějších alternativních forem práce v zahraničí. Zaměstnanci jsou silně motivováni, jelikož dostali důvěru, že si práci můžou sami rozvrhnout.

V dnešní době vyspělých technologií se dá velmi dobře spolupracovat i s dalšími kolegy při práci z domova, velmi dobře práci kontrolovat, nastavovat apod.

Částečný úvazek - je velkou výhodou pro ženy (muže) na rodičovské a ty, kteří se musí starat např. o děti nebo i své rodiče/rodiče partnera apod. Zaměstnanci pracují v kratší pracovní době v plném výkonu a jsou tedy většinou výkonnější, jejich zaměstnávání se stává efektivnějším.

Sdílení pracovního místa - sdílené pracovní místo (job-sharing) je práce nejčastěji dvou lidí, kteří sdílejí jedno pracovní místo, ze kterého plyne i jejich vyvážený podíl na mzdě atd. Výhodou je možnost získat na jedno místo dva kvalifikované zaměstnance, kteří svoji práci budou dělat na plno, díky kratšímu úvazku (menšímu vyčerpání) budou výkonnější a jejich nápady a náměty budou vydávat za dva, nikoliv za jednoho. Při této formě jsou větší náklady na vzdělávání jednotlivých zaměstnanců a tak dvojitě personální náklady. Ale ze zkušeností především ze zahraničí se firmě tato práce ekonomicky vyplatí.

Stlačená pracovní doba/ stlačený pracovní týden - zaměstnancům je umožněna velká míra flexibility. Důležité je, aby splnili odpracované hodiny na základě měsíčního pracovního fondu. Zaměstnanec tedy pracuje podle svého uvážení a svých potřeb.

Konto pracovní doby - velmi výhodná možnost dohodnout se na práci dle aktuální potřeby práce. Nutnost důsledně sledovat odpracované hodiny a vykonanou práci.

Flexibilní pracovní doba - nejčastěji je nastavena tak, že je volitelný začátek a konec pracovní doby, ale pevně stanoven její střed. Musí být samozřejmě zachován fond pracovní doby. Díky této formě práce je umožněna zaměstnanci velká variabilita, která je pro mnoho zaměstnanců velmi důležitá (Harazimová, 2013).

### Problematika předškolních zařízení

Mateřství, péče o malé dítě apod. je často vnímána jako omezení žen na trhu práce. Tato skutečnost ženám v očích zaměstnavatelů snižuje jejich mzdu jako kompenzaci za větší riziko pro zaměstnavatele (nemoc dítěte, apod.). Proto je důležité se zabývat i předškolními zařízeními, které by umožnily ženám být efektivnější.

Všeobecně v ČR je nedostatek předškolních zařízení. Rodiče s dětmi musí často z tohoto důvodu pobírat rodičovský příspěvek, déle než chtějí. Nebo dovážet své potomky do vzdálenějších mateřských škol na vesnicích. Dalším problémem je krátká otevírací doba těchto zařízení, která není dostačující pro pracující rodiče. Zaměstnavatelé mají možnost tento problém zaměstnancům pomoci vyřešit (MŠMT, 2011).

Další možností jsou firemní školky. Na rozdíl od veřejných mateřských škol, kde by bylo diskriminující, kdyby se např. přijímaly děti jen od jednoho zaměstnavatele, rozhoduje o přijetí zřizovatel. Tím je možné přednostně přijímat děti zaměstnanců zřizovatele.

Pokud je pro zaměstnavatele firemní školka finančně nepříjemná. Do budoucna bude možné zřídit tzv. dětské skupiny, které nebudou mít tak přísná pravidla jako mateřské školy. Nápad na dětské skupiny převzalo ministerstvo z německých „Kinder Gruppe“ (MPSV, 2012).

## 7 Závěr

Z globálního pohledu si ženy na Břeclavsku myslí, že diskriminace z hlediska pohlaví existuje. Avšak pro samotné Břeclavsko se již názory různí. Polovina žen je toho názoru, že diskriminace naší zkoumané problematiky existuje a naopak druhá polovina je opačného názoru. Toto zjištění je zajímavé z toho důvodu, že i když si břeclavské ženy myslí, že diskriminace z hlediska pohlaví existuje ve všeobecné měřítku (globálně), tak tento názor se radikálně mění v případě, že zúžíme oblast zkoumané problematiky na Břeclavsko.

Dalším zajímavým zjištěním je, že břeclavské ženy, jež se vyjádřily souhlasně pro existenci diskriminace dle pohlaví na Břeclavsku, si také myslí, že tato diskriminace se projevuje platovou nerovností. Tento názor je pak doplněn tím, že zaměstnavatelé nejenže platí ženám méně než mužům, tak i dávají přednost mužům před ženám.

Alarmující zjištění je, že většina žen, které se souhlasně vyjádřily na diskriminaci na Břeclavsku, tak se diskriminací setkaly i přímo na sobě nebo ji byly svědky na někom z okolí. Přičemž až 38 % žen tvrdí, že to bylo z důvodu pohlaví. Ostatní typy diskriminace (věk, národnost apod.) se již nevyskytovaly v tak velké míře.

Další zajímavé zjištění je, že ženy na Břeclavsku nedokáží posoudit, zda mají stejné šance při hledání práce jako muži. Převládají odpovědi typu nevím. Přesto však odpovědi typu ne je více než odpovědi typu ano. Z toho bychom mohli usuzovat, že ženy se cítí být znevýhodněny při hledání práce před muži, ale nemůžeme to tvrdit jako zjištěný výsledek z důvodu velkého množství odpovědí typu nevím. Naopak názor se radikálně mění na možnost kariérního postupu v zaměstnání. Zde již většina žen si myslí, že možnost kariérního postupu pro ženy je nižší než pro muže. Usuzuji tedy, že ženy si hledají práci stejně dobře jako muži, avšak samotný kariérní postup je již pro ženy omezený.

Omezená možnost kariérního postupu žen v zaměstnání oproti mužům je potom doplněna názorem břeclavských žen o názor, že toto omezení je způsobeno mateřstvím, péčí o dítě a domácnost.

Dle mého názoru nejvíce zajímavé zjištění je, že většina žen na Břeclavsku neví, co dělat v případě, že dojde k diskriminaci. Toto zjištění je šokující už jen z toho důvodu, že problematika nerovnosti mezi muži a ženy je vcelku dost veřejně diskutována, proto je až zarážející, že ženy neví kam se obrátit v případě diskriminace v zaměstnání, resp. na trhu práce.

Většina žen si také myslí, že legislativa situaci žen na trhu práce neřeší efektivně, což je zajímavé zjištění už jen z toho důvodu, že vývoj v legislativě ohledně žen v této

problematicke jde správným směrem a z dlouhodobého hlediska se situace v legislativě zlepšuje.

Dle výše zmíněného závěru a návrhů a doporučení konstatuji, že jsem naplnit cíl této práce aneb zjistit, zda je dodržována rovnost mužů a žen na trhu práce a případně navrhnout opatření z oblasti hospodářské politiky zaměřená na zlepšení změny zjištěného stavu, ve vybraném územní celku.

## ZDROJE

AIGNER, Dennis J. a CAIN, Glen G., 1977. Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 30, No. 2, s. 175-187. ISSN 00197939. Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/2522871>

APPELTOVÁ, M. et al., 2010. *Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15)*. Otevřená společnost o.p.s. ISBN 978-80-87110-19-5

BEDNÁŘOVÁ, H., 2002. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Vyd. 1. Editor Jaroslava Štamberková. Praha: Český helsinský výbor, ISBN 80-864-3611-

BLICKHÄUSER, Angelika. *GENDEROVÉ NÁSTROJE / GENDER TOOLBOX* [online]. Berlín, 2007 [cit. 2015-04-01].

BORJAS, George J., 2010. *Labor economics*. 5th ed. Boston: McGraw-Hill, ISBN 9780071270274.

BROŽOVÁ, Dagmar., 2010 Antidiskriminační zákon a jeho ekonomické a právní souvislosti z pohledu liberální ekonomie. *Politická ekonomie*. Praha: VŠE, č. 3. ISSN 0032-3233

BROŽOVÁ, Dagmar., 2012 *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, ISBN 978-80-245-1880

Council of Europe. [online]. Strasbourg, 2014 [cit. 2015-04-03]. Dostupné z: <http://www.coe.int/cs/web/portal/home>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Obyvatelstvo* [online]. Praha, 2014, 20.03.2015 [cit. 2015-04-07]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo\\_lide](https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo_lide)

Rovnost při práci. In: DRABEŠ, Zdeněk. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2007, 19.07.2007 [cit. 2015-04-01].

EHRENBERG, Roland G. a Robert S. SMITH., 2012 *Modern labor economics: Theory and Public Policy*. New Jersey: Prentice Hall, ISBN 10:0-13-254064-9

EVROPSKÁ KOMISE, 2014. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, ISBN 978-92-79-36064-0.

EVROPSKÁ UNIE. *Přenos inovativních nástrojů ke zvýšení zaměstnanosti problematických skupin: Ženy vracející se na trh práce po mateřské dovolené* [online]. Praha: ATTEST, s.r.o., 2012, 2013-29-10 [cit. 2015-03-31]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/prenos-inovativnich-nastroju-ke-zvyseni-zamestnanosti>

EVROPSKÝ SOUD PRO LIDSKÝ PRÁVA, 2014. *Evropská úmluva o ochraně lidských práv*. Strasbourg.

FIALOVÁ, E., 2007 *Diskriminace a právo*. Praha: Gender Studies. ISBN 978-80-86520-20-9.

HARAZÍMOVÁ, Petra., 2013. *Rozdíly mezi mužem a ženou v jejich vedení a řízení lidí*. Praha, Disertační práce. Business Institut. Vedoucí práce Ing. Štěpánka Uličná, Ph.D.

HAŠKOVÁ, Hana, 2000. Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce. *Sociologický časopis*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, XXXVI, č. 4.

HOLÝ, Dalibor. Proč ženy berou méně. *Statistika&My* [online]. 2014, roč. 06, č. 2014 [cit. 2015-04-02]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2014/06/proc-zeny-berou-mene/>



HUBÁLEK, Michal, Martina ŠTĚPÁNKOVÁ a Ladislav ZAMBOJ., 2008. *Trh práce a diskriminace*. Vyd. 1. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 145 s. ISBN 978-80-254-2662-3.

ŠTĚPÁN, Jurajda., 2006. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Editor Linda Sokačová. Praha: Gender Studies, 25 s. ISBN 80-86520-12-9.

KOLDINSKÁ, Kristina., 2010. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, xv, 240 s. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

KUTNOHORSKÁ, Jana. OSTRAVSKÁ UNIVERZITA. *Dodržování rovných příležitostí pro znevýhodněné skupiny (v rámci dodržování lidských práv)* [online]. Ostrava, 2013 [cit. 2015-04-01]. Dostupné z: <http://www.spcsr.cz/>

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Hana HAŠKOVÁ. [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003 [cit. 2015-04-01]. Dostupné z: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

Firemní školky - základní informace. *MŠMT: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. 2011 [cit. 2015-01-01]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/firemni-skolky-zakladni-informace>

MOŽÍŠOVÁ, Alžběta. Postavení žen na trhu práce – gender jako strukturující mechanismus. In: *Pracezeny* [online]. Praha: Agender s.r.o., 2013 [cit. 2015-04-02]. Dostupné z: <http://www.pracezeny.cz/postaveni-zen-na-trhu-prace-gender-jako-strukturujici-mechanismus>

MPSV. Dětská skupina: nová služba v péči o děti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2012 [cit. 2015-03-02]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/12943>

MPSV. České ženy dobíhají mzdy mužů, liší se o 22 procent. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2014, 04.03.2014 [cit. 2015-04-02]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/17404>

MYSÍKOVÁ, Martina. *Trh práce žen a vliv vybraných politik* [online]. Praha: Institut ekonomických studií Fakulta sociálních věd Univerzita Karlova v Praze, 2007 [cit. 2015-04-01]. Dostupné z: <http://ies.fsv.cuni.cz>•

PLESKOVÁ, Kateřina., 2005 *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (pracovní sešit)*. 2., aktualiz. vyd. Brno: Nesehnutí, 48 s. ISBN 80-903228-7-5.

PLECHANOVÁ, Běla. Maastrichtská smlouva (1992-1993). *VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY*. [online]. ČR: publikační systém Atrium, 2014, 2005-2015 [cit. 2015-04-03]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8889/sekce/90-leta/>

ŘEZANKA, Marek., 2009. Ženy a muži v datech nejen na trhu práce. In: *Žena a muž v rodině na trhu práce: Sborník příspěvků XXXIX. konference České demografické společnosti*. Praha: Český statistický úřad. ISSN 0011-8265.

TETŘEVOVÁ, Michaela a David ZAHUMENSKÝ., 2011. *Jak se bránit v pozici zaměstnance: pracovní právo v otázkách a odpovědích*. Brno: Liga lidských práv, 115 s. Manuály. ISBN 978-80-87414-05-7.

VAŠEČKA, I., 2006. *Tolerancia – diskriminácia – násilie*. Odborný článek. Brno: Masarykova univerzita.

STŘÍLKOVÁ, Ivana., 2006. Dilemata pozitivní diskriminace a gender mainstreaming jako možné řešení. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 6, 2/2005.

ŠTANGOVÁ, Věra., 2010. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

## SEZNAM OBRÁZKU A TABULEK


Graf č. 2.1	Model s diskriminačními preferencemi zaměstnavatelů
Graf č. 2.2	Mzdová diskriminace monopsonu
Graf č. 5.1	Rozdělení respondentů podle statusu na trhu práce
Graf č. 5.2	Věková struktura respondentů
Graf č. 5.3	Vzdělanostní struktura respondentů
Graf č. 5.4	Názory na existenci diskriminace podle pohlaví z globálního pohledu
Graf č. 5.5	Názory na existenci diskriminace dle pohlaví v okrese Břeclav
Graf č. 5.6	Mzdová diskriminace za stejně vykonanou práci
Graf č. 5.7	Preference při zaměstnávání žen a mužů
Graf č. 5.8	Osobní zkušenost
Graf č. 5.9	Důvody nerovného zacházení
Graf č. 5.10	Rovné příležitosti na trhu práce
Graf č. 5.11	Možnosti kariérního postupu v zaměstnání
Graf č. 5.12	Bariéry (mateřství, péče o dítě a domácnost)
Graf č. 5.13	Informace o možnostech eliminace diskriminace
Graf č. 5.14	Dostatečnost legislativy

### Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 16.04.2015

  
.....  
jméno a příjmení studenta

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha č. 1: Dotazníkové šetření v okrese Břeclav

Příloha č. 1

(BŘECLAVSKO)

Prosím o vyplnění dotazníku k diplomové práci, která řeší současné postavení žen na trhu práce.

Dotazník určen pouze pro **ženy** z okresu Břeclav.

Vždy **zakroužkujte Vámi zvolenou odpověď**.

1. Jaký je Váš status?

student	pracovně aktivní	nezaměstnaný	důchodce
---------	------------------	--------------	----------

2. Jaký je Váš věk?

16-25	26-35	36-45	46-55	56-více
-------	-------	-------	-------	---------

3. Jaký je stupeň Vašeho dosaženého vzdělání?

základní	středoškolské	vysokoškolské
----------	---------------	---------------

4. Jaký je Váš názor na existenci mzdové diskriminace dle pohlaví (globálně)?

existuje	neexistuje
----------	------------

5. Domníváte se, že na Břeclavsku existuje diskriminace žen na trhu práce?

ano	ne	nevím
-----	----	-------

6. Projevuje se podle vás tato diskriminace nižším platem žen za stejně vykonanou práci?

ano	ne
-----	----

*Na otázku číslo 6 odpovězte v případě kladné odpovědi na otázku číslo 5.*

7. Myslíte si, že se tato diskriminace projevuje rozdílnými přístupy žen a mužů k zaměstnání?

(zaměstnavatel dá přednost raději muži před ženou)

ano	ne
-----	----

*Na otázku číslo 7 odpovězte v případě kladné odpovědi na otázku číslo 5.*

8. Setkala jste se s nerovným zacházením s ženami?

(buď v přístupu k zaměstnání, nebo potom přímo v zaměstnání)

ano	ano, ve svém okolí	ano, na sobě	ne
-----	--------------------	--------------	----

9. Pokud ano, z jakého důvodu?

věk	pohlaví	zdrav. postižení	víra	národnost	sexuální orientace
-----	---------	------------------	------	-----------	--------------------

10. Myslíte si, že máte stejnou šanci při hledání pracovní pozice jako muži?

ano	ne	nevím
-----	----	-------

11. Myslíte si, že jsou možnosti Vašeho kariérního postupu v zaměstnání stejné jako u muže?

ano	ne	nevím
-----	----	-------

12. Domníváte se, že mateřství, péče o dítě a domácnost představuje pro ženu ztrátu karierního postupu?

ano	ne	nevím
-----	----	-------

13. Víte kam se obrátit v případě, že se cítíte být diskriminovaná?

ano	ne
-----	----

14. Myslíte si, že současná legislativa situaci žen na trhu řeší dostatečně?

ano	ne
-----	----

DĚKUJI ZA VYPLNĚNÍ DOTAZNÍKU!!